Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 9470977
Centre d'intérêt: 300

Moreau, Renée.

Rapport d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires / [recherche et rédaction, Renée Moreau, Andrée Dionne]. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, Coordination à la condition féminine, [1990?].
viii, 172 p. ; 28 cm.

Code: 28-2528. Bibliogr.: p. 166-171.

Vedette(s)-secondaire(s): Dionne, Andrée * Québec (Province). Ministère de l'éducation. Coordination à la condition féminine

Descripteur(s): Accès à l'emploi * Femme * Evaluation de programmes * Méthode d'évaluation * Commission scolaire * Politique gouvernementale * Programme provincial * Satisfaction du personnel * Questionnaire * Statistiques * Primaire (Ordre d'enseignement) * Secondaire (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de sujet: Egalité dans l'emploi * Accès à l'égalité (Programme)

La démarche d'évaluation se rapporte au cadre légal, réglementaire et administratif régissant les programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires. Le rapport est divisé en deux parties. La première, en plus de présenter le cadre conceptuel de la recherche, contient des informations sur la participation des femmes au marché du travail, les objectifs des programmes d'accès à l'égalité, le cadre légal dans lequel ils s'inscrivent de même que la démarche gouvernementale élaborée pour les mettre en oeuvre. On y retrouve les quatre questions prioritaires d'évaluation. La deuxième partie présente les résultats de l'évaluation en regard de chacune de ces questions, mettant en lumière les impacts quantitatifs et qualitatifs des programmes, l'efficacité du soutien professionnel et technique offert par le MEQ et la pertinence du caractère volontaire des programmes. Questionnaire à l'annexe 2.

Type de document:

RAPPORT D'ÉVALUATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES

28271I

Québec

94-70977

RAPPORT D'ÉVALUATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES

Coordination à la condition féminine

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les membres du Comité consultatif d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité qui nous ont soutenu et qui ont fait preuve de compréhension à notre égard. Nous remercions également toutes les personnes qui ont rempli le questionnaire d'évaluation sur les programmes d'accès à l'égalité, nous fournissant ainsi de précieuses informations et les personnes rencontrées en entrevues qui nous ont permis d'élargir nos perspectives. Sans elles et sans eux, nous n'aurions pas eu accès à la partie "humaine" de l'expérimentation.

TABLE DES MATIÈRES

page

LISTE DES TABLEAUX vi

PRÉAMBULE 1

INTRODUCTION 3

PREMIÈRE PARTIE 5

1. LA RAISON D'ÊTRE DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ 6

2. LES OBJECTIFS DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ 7

3. LE CONTEXTE D'IMPLANTATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ . . . 8

3.1 Le cadre légal des programmes d'accès à l'égalité 8

3.2 Le plan d'action gouvernemental en matière de programmes d'accès à l'égalité 11

3.3 Le plan d'action du ministère de l'Éducation en matière de programmes d'accès à l'égalité 11

3.4 La méthode proposée par le ministère de l'Éducation 13

4. LE MANDAT D'ÉVALUATION 17

4.1 Les questions prioritaires d'évaluation et les hypothèses s'y rattachant 18

4.2 Autres objets d'évaluation 22

5. LES MODALITÉS DE RÉALISATION DE L'ÉVALUATION 22

5.1 Le comité consultatif d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité 22

5.2 La méthodologie 24

5.2.1 Le questionnaire 24

5.2.2 Les entrevues 25

5.2.3 L'analyse des divers rapports 25

6. QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE ET DE LEUR MILIEU D'ORIGINE 26

6.1 Caractéristiques des répondantes et des répondants 26

6.2 Le milieu d'origine des répondantes et des répondants 29

6.3 Faits saillants 34

DEUXIÈME PARTIE : LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION 36

7. QUESTION 1 :

Dans quelle mesure les programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ont-ils permis d'assurer une représentation équitable des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées? 37

7.1 Hypothèse 1 37

7.1.1 La situation dans les commissions scolaires 37

7.1.2 Les perceptions des répondantes et des répondants . . . 45

7.2 Hypothèse 2 50

7.2.1 Les perceptions des répondantes et des répondantes . . 51

7.2.2 Résumé de l'hypothèse 2 53

7.3 Synthèse des éléments de réponse à la question 1 54

8. QUESTION 2

Dans quelle mesure l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-elle permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines? 56

8.1 Hypothèse 3 56

8.1.1 La situation dans les commissions scolaires 57

8.1.2 Les perceptions des répondantes et des répondants . . . 61

8.1.3 Résumé de l'hypothèse 3 66

8.2 Hypothèse 4 67

8.2.1 La situation dans les commissions scolaires 67

8.2.2 Les perceptions des répondantes et des répondants . . . 69

8.2.3 Résumé de l'hypothèse 4 71

8.3 Hypothèse 5 71

8.3.1 La situation dans les commissions scolaires 71

8.3.2 Les perceptions des répondantes et des répondants . . . 72

8.3.3 Résumé de l'hypothèse 5 73

8.4 Hypothèse 6 73

8.4.1 La situation dans les commissions scolaires 73

8.4.2 Les perceptions des répondantes et des répondants . . . 74

8.4.3 Résumé de l'hypothèse 6 77

8.5 Hypothèse 7 78

8.6 Synthèse des éléments de réponse à la question 2 79

9. QUESTION 3

Dans quelle mesure le soutien professionnel et technique a-t-il favorisé l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires? 84

9.1 Hypothèse 8 85

9.1.1 Les perceptions des répondantes et des répondants . . . 85

9.1.2 Résumé de l'hypothèse 8 87

9.2 Hypothèse 9 87

9.2.1 Les perceptions des répondantes et des répondants . . . 87

9.2.2 Les perceptions des personnes rencontrées en entrevue sur les difficultés relatives à la méthode 93

9.2.3 Résumé de l'hypothèse 9 95

9.3 Hypothèse 10 96

9.3.1 Comparaison entre les deux méthodes 97

9.3.2 Résumé de l'hypothèse 10 98

9.4 Synthèse des éléments de réponse à la question 3 99

10. QUESTION 4

Dans quelle mesure le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-il permis l'atteinte des objectifs de ces programmes? 101

10.1 Hypothèse 11 103

10.1.2 Les arguments appuyant le choix 111

10.1.3 Résumé de l'hypothèse 11 114

10.2 Hypothèse 12 116

10.2.1 Résumé de l'hypothèse 12 117

10.3 Hypothèse 13 117

10.3.1 Résumé de l'hypothèse 13 119

10.4 Hypothèse 14 120

10.4.1 Résumé de l'hypothèse 14 121

10.5 Synthèse des éléments de réponse à la question 4 121

CONCLUSION 125

ANNEXE 1 RÈGLEMENTS SUR LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ 129

ANNEXE 2 QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE L'EXPÉRIMENTATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES 134

ANNEXE 3 GRILLE AYANT SERVI À LA RÉALISATION DES ENTREVUES 153

ANNEXE 4 FICHE SIGNALÉTIQUE 155

BIBLIOGRAPHIE 166

page

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon la fonction

Tableau 2 Pourcentage de femmes et d'hommes ayant répondu au questionnaire selon la fonction

Tableau 3 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon leur participation aux différentes étapes du programme d'accès à l'égalité

Tableau 4 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon le nombre d'employées et d'employés de la commission scolaire

Tableau 5 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon l'année de démarrage du programme d'accès à l'égalité dans leur commission scolaire

Tableau 6 Répartition des commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité selon les directions régionales

Tableau 7 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon les directions régionales

Tableau 8 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon le type de clientèle desservie par la commission scolaire

Tableau 9 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon la situation des effectifs scolaires

Tableau 10 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon la situation financière de la commission scolaire

Tableau 11 Variation du taux de féminité de 1985 à 1988 dans les commissions scolaires du premier groupe

Tableau 12 Variation du taux de féminité de 1986 à 1988 dans les commissions scolaires du deuxième groupe

Tableau 13 Perception des répondantes quant à l'augmentation de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées

Tableau 14 Perception des répondants quant à l'augmentation de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées

Tableau 15 Perception des répondantes et des répondants quant à l'augmentation de la représentation des femmes selon l'année de démarrage du programme

Tableau 16 Perception des répondantes et des répondants quant à l'augmentation de la représentation des femmes à certaines activités de formation ou de perfectionnement

Tableau 17 Perception des répondantes et des répondants sur les causes expliquant la faible augmentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous représentées et aux activités de formation et de perfectionnement

Tableau 18 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à la facilité d'interprétation des résultats obtenus lors de l'analyse diagnostique

Tableau 19 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à la pertinence des résultats obtenus lors de l'analyse diagnostique

Tableau 20 Perception des répondantes et des répondants quant à l'identification de facteurs discriminatoires dans le système d'emploi

Tableau 21 Perception des répondantes et des répondants quant à l'identification de facteurs discriminatoires dans le système d'emploi selon l'année de démarrage du programme d'accès à l'égalité

Tableau 22 Perception des personnes ayant répondu au questionnaire quant à l'implantation de mesures pour corriger la discrimination en matière de dotation dans le système d'emploi

Tableau 23 Perception des répondantes et des répondants quant à l'implantation de mesures pour corriger la discrimination en matière de dotation dans le système d'emploi, selon le sexe

Tableau 24 Perception des répondantes et des répondants quant à l'implantation de mesures pour faciliter la mobilité professionnelle des femmes

Tableau 25 Perception des répondantes et des répondants sur les changements apportés par la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité

Tableau 26 Perception des répondantes et des répondants quant au manque de ressources financières, humaines et matérielles selon la situation financière de la commission scolaire

Tableau 27 Facteurs de discrimination identifiés dans le système d'emploi, nombre de commissions scolaires ayant identifié et corrigé ces facteurs

Tableau 28 Satisfaction des répondantes et des répondants quant au soutien professionnel accordé par le ministère de l'Éducation lors de l'implantation et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité

Tableau 15 Perception des répondantes et des répondants quant à l'augmentation de la représentation des femmes selon l'année de démarrage du programme

Tableau 16 Perception des répondantes et des répondants quant à l'augmentation de la représentation des femmes à certaines activités de formation ou de perfectionnement

Tableau 17 Perception des répondantes et des répondants sur les causes expliquant la faible augmentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous représentées et aux activités de formation et de perfectionnement

Tableau 18 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à la facilité d'interprétation des résultats obtenus lors de l'analyse diagnostique

Tableau 19 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à la pertinence des résultats obtenus lors de l'analyse diagnostique

Tableau 20 Perception des répondantes et des répondants quant à l'identification de facteurs discriminatoires dans le système d'emploi

Tableau 21 Perception des répondantes et des répondants quant à l'identification de facteurs discriminatoires dans le système d'emploi selon l'année de démarrage du programme d'accès à l'égalité

Tableau 22 Perception des personnes ayant répondu au questionnaire quant à l'implantation de mesures pour corriger la discrimination en matière de dotation dans le système d'emploi

Tableau 23 Perception des répondantes et des répondants quant à l'implantation de mesures pour corriger la discrimination en matière de dotation dans le système d'emploi, selon le sexe

Tableau 24 Perception des répondantes et des répondants quant à l'implantation de mesures pour faciliter la mobilité professionnelle des femmes

Tableau 25 Perception des répondantes et des répondants sur les changements apportés par la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité

Tableau 26 Perception des répondantes et des répondants quant au manque de ressources financières, humaines et matérielles selon la situation financière de la commission scolaire

Tableau 27 Facteurs de discrimination identifiés dans le système d'emploi, nombre de commissions scolaires ayant identifié et corrigé ces facteurs

Tableau 28 Satisfaction des répondantes et des répondants quant au soutien professionnel accordé par le ministère de l'Éducation lors de l'implantation et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité

Tableau 29 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à l'adaptation des outils développés par la Coordination à la condition féminine à la réalité des commissions scolaires

Tableau 30 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à l'accessibilité des données relatives à l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre selon la taille des commissions scolaires

Tableau 31 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à la validité des données relatives à l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre selon la taille de la commission scolaire

Tableau 32 Perception des répondantes et des répondants quant aux difficultés rencontrées lors de l'analyse diagnostique

Tableau 33 Perception des répondantes et des répondants quant aux facteurs d'engagement de la commission scolaire dans un programme d'accès à l'égalité

Tableau 34 Subventions accordées aux commissions scolaires pour l'implantation et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité

Tableau 35 Investissement moyen de 16 commissions scolaires pour l'implantation et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité selon le nombre d'employées et d'employés

Tableau 36 Perception des répondantes et des répondants quant aux sommes investies par les commissions scolaires pour l'implantation et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité

Tableau 37 Perception des répondantes et des répondants quant aux sommes investies par la commission scolaire pour la mise en oeuvre du plan d'action selon la situation financière de la commission scolaire

Tableau 38 Perception des répondantes et des répondants quant aux sommes investies par la commission scolaire lors de l'analyse diagnostique selon la situation des effectifs scolaires

Tableau 39 Perception des répondantes et des répondants quant aux sommes investies par la commission scolaire lors de la mise oeuvre du plan d'action selon la situation des effectifs scolaires

Tableau 40 Opinion des répondantes et des répondants sur le caractère des programmes d'accès à l'égalité selon leur fonction

Tableau 41 Perception des répondantes et des répondants quant à la composition des Comités consultatifs d'accès à l'égalité

PRÉAMBULE

L'objectif ultime d'un programme d'accès à l'égalité est d'augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont actuellement sous-représentées. Pour atteindre cet objectif, le programme d'accès à l'égalité repose sur deux étapes essentielles :

1. le diagnostic de la situation :

   - identifie des lieux de sous-représentation ou de concentration des femmes;

   - identifie les facteurs de discrimination systémique, c'est-à-dire les causes sous-jacentes à la sous-représentation ou à la concentration des femmes dans certains corps d'emploi;

2. le plan d'action :

   - met en place les mesures nécessaires pour corriger les causes de la sous-représentation ou de la concentration des femmes dans certains corps d'emploi;

   - inclut des objectifs numériques pour accélérer l'atteinte d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans l'organisation.

Ce n'est que suite à la réalisation de ces deux étapes que l'objectif sera atteint, soit l'augmentation ou la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées, donc une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans tous les corps d'emploi.

Dès le début de l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes, le gouvernement du Québec en prévoyait l'évaluation. Plus précisément, cette évaluation devait porter sur la pertinence, l'efficacité et l'impact du cadre légal, réglementaire et administratif régissant ces programmes.

Pour effectuer cette opération, le ministère de l'Éducation s'est inspiré de la méthode d'évaluation des programmes publics développés par l'École nationale d'administration publique. Cette méthode permet deux approches : inductive ou déductive. La méthode inductive repose sur l'établissement de liens de causalité alors que la méthode déductive consiste à élaborer une théorie et en vérifier la véracité.

En ce qui a trait à l'approche inductive, qui correspondait mieux à nos besoins en terme d'évaluation, il existe deux types de devis :

- les devis à un groupe avec mesures prises après exposition au programme, soit des mesures ex-post, ou avec des mesures décrivant l'état de la cible avant et après exposition au programme, soit des mesures ex-ante et ex-post;

- les devis avec groupe de contrôle, qui permet de comparer entre un groupe exposé au programme et un groupe non exposé au programme.

Le devis choisi pour évaluer les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans les commissions scolaires est celui à un groupe avec mesures ex-ante et ex-post. Il ne nous a pas été possible de choisir un devis avec groupe de contrôle car cette procédure n'avait pas été prévue en début d'expérimentation.

LES LIMITES DE L'ÉVALUATION

La première limite à considérer est la durée de l'expérimentation, dans la mesure où cette dernière n'était pas terminée au moment de l'évaluation. En effet, pour pouvoir augmenter la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées, il faut d'abord identifier les facteurs de discrimination et mettre en place les mesures nécessaires pour les corriger, mesures qui sont consignées dans le plan d'action. L'augmentation de la représentation des femmes ne pourra survenir qu'après que ces mesures auront pris effet. Or, au moment de l'évaluation, les commissions scolaires des deux premières cohortes amorçaient la mise en oeuvre de leur plan d'action alors que celles de la troisième cohorte avaient à peine finalisé l'analyse diagnostique. La durée de l'expérimentation a donc été trop brève pour produire des résultats significatifs en terme d'augmentation des taux de féminité.

Toutefois, il a été possible d'identifier d'autres types de résultats. Mentionnons notamment que les programmes d'accès à l'égalité ont permis d'identifier des facteurs de discrimination, de mettre en place les mécanismes de gestion nécessaires pour les corriger et de faciliter les prises de conscience et les changements de mentalité.

La seconde limite importante est liée aux conditions de l'expérimentation. Il n'existait au départ qu'un document sur lequel on pouvait s'appuyer, soit le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. On y proposait une démarche mais aucun moyen pour l'actualiser. L'expérimentation a permis de développer les outils nécessaires à l'application du Règlement et de valider ces outils.

L'évaluation nous a permis de valider l'efficacité et la pertinence de ces outils, notamment en regard de l'identification des facteurs de discrimination.

Compte tenu de ces limites, les résultats de l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité portent principalement sur trois aspects :

- l'efficacité et la pertinence des outils développés;
- l'identification des facteurs de discrimination et les moyens mis en place pour corriger la situation;
- les résultats obtenus quant à l'augmentation de la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées. Ces résultats sont parcellaires, la durée de l'expérimentation s'étant avérée une limite importante.

INTRODUCTION

En octobre 1985, le gouvernement rendait public son plan d'action sur les programmes d'accès à l'égalité. Deux grands objectifs y étaient définis. Dans un premier temps, il s'agissait de favoriser l'expérimentation de ces programmes dans les réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la science, de la santé et des services sociaux, dans le milieu municipal et les entreprises privées. Le deuxième objectif précisait qu'au terme de l'expérimentation d'une durée de trois ans, les ministères concernés devraient procéder à l'évaluation du **cadre légal, réglementaire et administratif régissant ces programmes**. Le ministère de l'Éducation a donc procédé, au cours de l'année 1989-1990, à cette évaluation.

Compte tenu de la quantité et de la richesse des informations à notre disposition, nous avons choisi de présenter cette évaluation en deux volets. Un premier document intitulé "L'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires : document d'accompagnement" regroupe des données plus techniques. Nous y retrouvons la description des méthodes élaborées par le ministère de l'Éducation pour la réalisation de l'analyse diagnostique et la comparaison avec celle de la Commission des droits de la personne du Québec. De plus, nous y analysons toutes les statistiques colligées dans les rapports d'analyse diagnostique de même que les objectifs numériques consignés dans les plans d'action des dix-neuf commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité.

Le deuxième volet, l'évaluation proprement dite, vous est présenté dans les pages qui suivent. Afin de mieux circonscrire notre démarche, nous avons identifié quatre questions prioritaires d'évaluation et quatorze hypothèses. Nous avons tenu à cerner le plus étroitement possible la situation des commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité. Pour ce faire, nous avons analysé, outre les rapports d'analyse diagnostique et les plans d'action, les grilles de cueillette sur les activités de dotation, de formation et de perfectionnement de même que les rapports annuels produits par les commissions scolaires. De plus, nous avons fait parvenir un questionnaire d'évaluation à plus de deux cents personnes et rencontré une dizaine de représentantes et de représentants d'organismes provinciaux.

Ce rapport d'évaluation est divisé en deux parties. La première, plus théorique, contient le cadre conceptuel qui a guidé la recherche. Nous y retrouvons des informations sur la participation des femmes au marché du travail, les objectifs des programmes d'accès à l'égalité, le cadre légal dans lequel ils s'inscrivent de même que la démarche gouvernementale élaborée pour les mettre en oeuvre. Enfin nous y présentons le mandat et les quatre questions prioritaires d'évaluation.

La deuxième partie présente les résultats de l'évaluation, et le découpage des chapitres correspond aux questions prioritaires d'évaluation.

Le premier chapitre de cette partie met en lumière les impacts quantitatifs des programmes d'accès à l'égalité, soit l'augmentation de la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées. Le deuxième chapitre

touche les impacts qualitatifs, c'est-à-dire l'identification et l'élimination des facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines. Le troisième réfère à l'évaluation de la méthode et du soutien professionnel et technique offert par le Ministère. Dans le dernier chapitre, nous abordons la question relative au caractère des programmes afin de voir si les programmes volontaires permettent réellement de corriger la discrimination dont les femmes sont victimes.

PREMIÈRE PARTIE

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

1. LA RAISON D'ÊTRE DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Au Québec, comme partout ailleurs dans les pays industrialisés, la participation des femmes au marché du travail n'a cessé d'augmenter depuis les vingt dernières années. Alors qu'elles représentaient tout juste le tiers de la population active en 1971, en 1981 leur participation atteignait 40,0 p. 100 et en 1987, c'est près de la moitié de la main-d'oeuvre qui est féminine, soit 46,0 p. 100.

Pendant cette même période, les femmes ont également augmenté leur niveau de scolarité. Entre 1971 et 1986, la proportion des femmes diplômées des cégeps et des universités a plus que doublé passant de 10,0 à 23,0 p. 100 dans le premier cas et de 7,0 à 16,0 p. 100 dans le second. Aujourd'hui, on compte globalement autant de femmes que d'hommes.

Cette augmentation du niveau de scolarité des femmes a certes eu des répercussions sur leur représentation sur le marché du travail. Cependant, nous sommes encore loin d'une répartition équitable des hommes et des femmes dans tous les corps d'emploi. Presque totalement absentes de certains d'entre eux, les femmes sont toujours concentrées dans des emplois traditionnellement féminins, lesquels, contrairement à ceux majoritairement occupés par des hommes, **offrent peu de chances d'avancement, sont peu rémunérateurs et peu valorisés**. Le marché du travail est encore fortement marqué par la ségrégation sexuelle des emplois.

La situation des femmes dans le milieu de l'éducation n'est guère plus reluisante que celle qui a cours dans l'ensemble du marché du travail. Concentrées dans des postes de soutien administratif, les femmes sont à peu près absentes des postes de cadres et de soutien manuel. Chez le personnel enseignant, elles se retrouvent majoritairement à l'ordre primaire.

Un des principaux facteurs qui explique cette situation est la discrimination dont sont victimes les femmes sur le marché du travail. Cette discrimination peut prendre différentes formes, mais on en reconnaît généralement deux types: la discrimination directe ou intentionnelle et la discrimination systémique.

La discrimination directe ou intentionnelle réfère aux préjugés sexistes à l'égard des femmes sur lesquels un employeur fonde, par exemple, son refus d'engager une femme. Quant à la discrimination systémique, elle résulte des pratiques et des politiques en matière de gestion des ressources humaines qui, bien qu'apparemment neutres, ont pour effet d'exclure les femmes de certains corps d'emploi ou de leur accorder un traitement inéquitable.

C'est pour corriger les effets de la **discrimination systémique** que les programmes d'accès à l'égalité ont été mis sur pied. En agissant directement sur les politiques et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines et en permettant un rattrapage au chapitre de la représentation des femmes, ces programmes visent à favoriser l'accès des femmes aux catégories d'emploi où elles sont sous-représentées.

Les principes fondamentaux sur lesquels reposent ces programmes sont les suivants:

- L'égalité des chances est indispensable pour que soient reconnus aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes.

- Un rattrapage temporaire au profit des femmes est une condition essentielle pour corriger les effets de la discrimination passée.

- Dans l'optique d'une utilisation maximale des ressources humaines, le plein potentiel professionnel des femmes doit être reconnu.

- La méthode utilisée pour en arriver à une véritable égalité entre les sexes doit permettre:

  - d'identifier les causes de sous-représentation ou de concentration des femmes à l'intérieur des différents corps d'emploi dans les commissions scolaires;

  - de mettre en place des mesures adéquates visant à corriger cette situation.

Tout programme d'accès à l'égalité mis en oeuvre dans le réseau scolaire doit également tenir compte des principes suivants:

- Les modèles qu'offre le personnel scolaire sont déterminants dans les choix scolaires des élèves.

- Les choix scolaires des élèves sont déterminants pour atteindre une meilleure répartition des sexes sur le marché du travail.

2. LES OBJECTIFS DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

L'objectif ultime des programmes d'accès à l'égalité est d'augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont actuellement sous-représentées afin d'en arriver à une représentation équitable des femmes et des hommes sur le marché du travail. Pour ce faire, il faut:

- Que soient éliminés les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et les pratiques de gestion;

- que soient supprimés les obstacles à l'amélioration de la représentation des femmes au sein de toutes les catégories et corps d'emploi par des mesures d'égalité des chances;

- que soient adoptées des mesures de redressement pour atteindre plus rapidement une représentation équilibrée des sexes;

- que soient diversifiées les possibilités de carrière des employées concentrées dans des corps d'emploi offrant peu de chance d'avancement;

- que soient adoptées des mesures de soutien pour régler certains problèmes d'emploi vécus particulièrement par les femmes.

Dans le réseau scolaire, il faut également tenir compte des effectifs scolaires afin que la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité y constitue un préalable à l'élaboration d'une démarche similaire qui viserait directement les élèves.

3. LE CONTEXTE D'IMPLANTATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

L'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les différents secteurs d'emploi du Québec est le résultat de nombreuses réflexions, consultations et expérimentations en regard de la situation des femmes sur le marché du travail. Elle s'inspire également des expériences menées depuis quelques années au Canada et à l'étranger.

Dans les pages qui suivent, nous présentons le contexte dans lequel s'inscrit l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

3.1 Le cadre légal des programmes d'accès à l'égalité

Au Québec, la notion de discrimination n'est pas nouvelle. Celle-ci est en effet reconnue par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne adoptée en 1975, en particulier à l'article 10, lequel stipule que:

«Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit».

Toute personne se croyant victime de discrimination pouvait également obtenir réparation de ce préjudice en vertu de l'article 49 de la même Charte.

Cependant, la protection accordée par la combinaison de ces deux articles n'était valable qu'à titre individuel. Or, la discrimination dont sont victimes les femmes réfère davantage à leur appartenance à un groupe cible historiquement et traditionnellement discriminé.

C'est pour pallier cette lacune, que la Charte fut amendée en 1982 afin d'y inclure la Partie III, laquelle permet l'implantation des programmes d'accès à l'égalité pour les membres de certains groupes-cibles dont les femmes.

La Charte québécoise reconnaît trois types de programmes d'accès à l'égalité:

- **les programmes recommandés** par la Commission des droits de la personne suite à une plainte suivie d'une enquête;
- **les programmes imposés** par un tribunal si l'employeur n'a pas mis en oeuvre le programme recommandé;
- **les programmes volontaires** mis sur pied à la suite de l'initiative d'une organisation ou d'un individu.

Les programmes d'accès à l'égalité mis sur pied dans le cadre du plan d'action gouvernemental appartiennent au troisième type.

Bien que les programmes d'accès à l'égalité volontaires ne soient pas assujettis à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, ils doivent, pour être réputés non discriminatoires, être établis en conformité avec celle-ci, en vertu de l'article 86.1. C'est pourquoi les organisations engagées dans le plan d'action gouvernemental ont respecté, pour la très grande majorité, les modalités d'implantation prescrites par la Charte[1].

Ces modalités sont précisées dans le **Règlement régissant l'implantation des programmes d'accès à l'égalité** adopté en septembre 1986.

Selon ce Règlement, un programme d'accès à l'égalité comprend:

1. «**les objectifs poursuivis** quant à l'amélioration de la représentation des membres des groupes cibles;
2. **les mesures nécessaires** pour corriger les effets de la situation de la discrimination constatée;
3. **un échéancier** pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin;

---

1. Ces programmes sont généralement élaborés conformément aux "Lignes directrices régissant l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité volontaire". Commission des droits de la personne du Québec.

4. **les mécanismes de contrôle** permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter[2].»

Cependant, ces éléments sont mis en place à la deuxième phase de la démarche, soit au moment de la mise en oeuvre du programme[3]. Ceux-ci sont établis en regard du diagnostic préalablement posé lequel comprend différentes analyses permettant de dresser un portrait précis de la situation des femmes dans l'organisation.

Trois analyses sont prévues au Règlement:

1. Une première analyse, **l'analyse des effectifs** permet de dresser un portrait de la représentation des femmes et des hommes dans l'organisation en regard notamment des corps d'emploi qu'elles occupent, de leur expérience, de leur scolarité, de leur salaire et de leur statut.

2. **L'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre** permet de fixer un bassin potentiel de la main-d'oeuvre féminine qui, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation et, en fonction des exigences d'emploi, est apte à occuper les postes où elle est actuellement sous-représentée.

   La comparaison entre le taux de disponibilité et le taux de représentation des femmes au sein de l'organisation permet d'identifier s'il y a ou non **sous-utilisation** de la main-d'oeuvre féminine et de fixer, le cas échéant, des **objectifs de redressement.**

3. **L'analyse du système d'emploi** consiste à identifier parmi les politiques et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines celles qui peuvent constituer des éléments de discrimination pour les femmes. Les éléments du système d'emploi généralement étudiés sont la dotation, la formation et le perfectionnement, l'évaluation des emplois, les politiques salariales ainsi que les autres conditions de travail.

   Bien qu'elles ne soient pas prévues au Règlement, deux autres analyses peuvent également être réalisées dans les établissements. Il s'agit de l'**analyse des perceptions** et de l'**analyse de l'impact des pratiques de gestion**.

---

2. Commission des droits de la personne, Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. Voir annexe I.

3. Au ministère de l'Éducation, cela correspond aux éléments qui figurent au plan d'action.

L'analyse des perceptions vise à recueillir, auprès des différentes catégories de personnel, leurs perceptions en regard des problèmes de discrimination vécus par les femmes.

L'analyse des impacts des pratiques de gestion permet de mesurer les impacts passés des différentes politiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines sur la main-d'oeuvre féminine pour une période donnée.

3.2 Le plan d'action gouvernemental en matière de programmes d'accès à l'égalité

En octobre 1985, le gouvernement du Québec rendait public un plan d'action triennal en matière de programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi. Ce plan d'action visait à permettre l'expérimentation de ces programmes dans les secteurs privé et parapublic ainsi que dans le milieu municipal.

Cette initiative du Gouvernement donnait suite aux recommandations issues de la Conférence nationale sur la sécurité économique des Québécoises tenue en mai 1985 (Décisions 85) et de la Commission parlementaire sur le règlement relatif aux programmes d'accès à l'égalité.

Les principaux objectifs poursuivis par ce plan d'action étaient:

1. de susciter le développement de programmes d'accès à l'égalité sur une base volontaire dans le secteur privé et dans le secteur parapublic (éducation, enseignement supérieur et science, santé et services sociaux et milieu municipal), dans le but d'augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées;

2. d'évaluer à la lumière de ces expériences-terrain, la pertinence, l'efficacité et l'impact du cadre légal, réglementaire et administratif régissant ces programmes.

Afin d'atteindre ces objectifs, des crédits de 6,5 M $ ont été mis à la disposition des ministères et organismes concernés. Ces montants ont permis l'octroi de subventions aux établissements et la mise en place d'un soutien professionnel au sein de ces ministères et organismes. La coordination de ce plan d'action a été confiée au Secrétariat à la condition féminine lequel est également responsable de l'expérimentation de programmes dans le secteur privé.

3.3 Le plan d'action du ministère de l'Éducation en matière de programmes d'accès à l'égalité

À l'instar des autres ministères visés par le plan d'action gouvernemental, le ministère de l'Éducation s'est doté d'un plan d'action

ministériel visant l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires. Cependant, il faut se rappeler que des actions dans ce sens avaient déjà été amorcées dans le réseau scolaire.

En mars 1985, la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation, en collaboration avec la Centrale de l'enseignement du Québec, entreprenait diverses activités en vue d'explorer les phénomènes de discrimination vécus par les femmes travaillant dans le secteur de l'éducation dont la réalisation d'un portrait statistique de l'ensemble du personnel des commissions scolaires du Québec. Ce document a été finalisé et publié à l'automne 1987 sous le titre Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires.

En septembre 1986, le ministère de l'Éducation déposait son plan d'action, lequel visait l'expérimentation de programmes volontaires d'accès à l'égalité dans trente-six commissions scolaires. De plus, un soutien professionnel et financier y était prévu. Des crédits de 1 368 000 $ ont été alloués au ministère de l'Éducation. D'abord fixé à 30 000 $ par commission scolaire, le montant des subventions a par la suite été réévalué et une subvention additionnelle de 15 000 $ ou 20 000 $ a été accordée aux organisations. Cette somme permettait de couvrir, en partie, les frais relatifs à la mise en oeuvre des mesures prévues à leur plan d'action.

Le plan d'action du ministère de l'Éducation a permis à dix-neuf commissions scolaires d'expérimenter un programme d'accès à l'égalité, soit 10,0 p. 100 de l'ensemble des commissions scolaires. Cette expérimentation a, par ailleurs, permis de rejoindre un peu plus du tiers du personnel oeuvrant dans le milieu de l'éducation. Rappelons que ces commissions scolaires ont été choisies parmi les quarante-quatre candidatures déposées au cours des trois années du plan d'action.

Les objectifs poursuivis par le Ministère dans le cadre de cette expérimentation étaient:

- Que la phase d'expérimentation (1986-1989) ait produit des modifications significatives dans la gestion des ressources humaines des commissions scolaires.

- Que le soutien financier serve à l'élaboration de programmes d'accès à l'égalité et à la mise en oeuvre de mesures de redressement pour les femmes dans les commissions scolaires.

- Que le soutien professionnel du Ministère soit axé sur la réalisation, à l'intérieur des délais prévus, des objectifs des programmes d'accès à l'égalité inscrits au protocole d'entente.

- Que le Ministère implique tous ses partenaires dans la réalisation des programmes d'accès à l'égalité.

- Que l'application d'un programme d'accès à l'égalité dans la commission scolaire se fasse avec la collaboration de toutes les parties, principalement celle des syndicats.

- Que l'application de programmes d'accès à l'égalité dans certains établissements suscite une volonté réelle dans d'autres établissements de participer à un programme d'accès à l'égalité.

3.4 La méthode proposée par le ministère de l'Éducation

Le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité précise ce que comprend un tel programme de même que les analyses préalables qui font partie du diagnostic de la situation.

Compte tenu du caractère novateur de la démarche et compte tenu de la nécessité de fournir un support technique adéquat aux commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité, le Ministère a élaboré une méthode qui correspond aux modalités prévues au Règlement.

Dans les pages qui suivent, nous présentons la synthèse de cette méthode. Il est à noter que cette synthèse fait la somme des modifications apportées à la méthode au cours des trois années d'expérimentation.

Les étapes du programme

1. Nomination de la personne chargée du dossier

2. Formation du Comité consultatif

3. Information et sensibilisation du personnel

4. Réalisation de l'analyse diagnostique:

   - analyse des effectifs;
   - analyse des perceptions;
   - analyse de disponibilité de main-d'oeuvre interne et externe;
   - détermination de la sous-utilisation;
   - analyse des pratiques de gestion;
   - analyse du système d'emploi.

5. Élaboration du plan d'action

6. Rédaction de la politique administrative d'accès à l'égalité

7. Adoption du plan d'action et de la politique par le Conseil des commissaires

8. Mise en oeuvre et suivi du plan d'action

9. Évaluation du programme

L'analyse des effectifs

Objectif :

Dresser un portrait de la situation des femmes dans la commission scolaire par rapport à celle des hommes, en tenant compte du nombre de personnes, de leur âge, de leur corps d'emploi, de leur salaire, de leur expérience et de leur scolarité.

L'identification de lieux de sous-représentation féminine est nécessaire à l'analyse de disponibilité.

Démarche :

À partir des variables sexe et catégorie de personnel, les données sont présentées sous forme de tableaux et figures: situation de travail, âge, scolarité, ancienneté, expérience pour fins de traitement, expérience de travail auprès de l'employeur actuel, salaire, statut d'emploi, ordre d'enseignement.

Source : Banque de données "Personnel des commissions scolaires" (PERCOS).

Résultat :

Portrait de l'ensemble des effectifs présentant les emplois à sous-représentation ou à concentration féminine et mixte.

L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine

Objectifs :

Indiquer le pourcentage de femmes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de la commission scolaire, ont les qualifications minimales exigées pour occuper un poste où les femmes sont sous-représentées.

Déterminer s'il y a sous-utilisation dans certains emplois afin de pouvoir ultérieurement fixer les objectifs quantitatifs du programme. Les emplois comportant de la sous-utilisation sont ceux qui ont une proportion de femmes inférieure au taux de disponibilité.

Démarche :

Identifier les modes de dotation du personnel.

Déterminer les bassins potentiels à l'interne et le taux de féminité de ces bassins.

Identifier les compétences requises et valider les exigences reliées à l'emploi.
Pour le calcul de la disponibilité externe pour les emplois pour lesquels aucune expérience particulière n'est exigée on utilise :

- les données du Recensement canadien;
- les statistiques des personnes diplômées du collégial et de l'université.

La planification de la main-d'oeuvre permet d'effectuer des prévisions de retraites qui serviront à la détermination des objectifs numériques.

Résultats :

Identification d'un bassin de disponibilité pour les titres d'emploi à sous-représentation féminine.

Identification des titres d'emploi comportant une sous-utilisation en pourcentage et du nombre de retraites prévues.

Les objectifs numériques sont déterminés dans le plan d'action.

Analyse du système d'emploi

Objectif :

Identifier, parmi les politiques de la commission scolaire, les pratiques, même apparemment neutres, qui ont un effet discriminatoire sur la gestion du personnel.

Les mesures de correction sont incluses dans le plan d'action.

Démarche :

Les sous-systèmes analysés sont:

- la dotation et l'affectation du personnel;
- le développement des ressources humaines;
- l'organisation du travail.

Pour chacun de ces sous-systèmes, il s'agit de déceler les règles ou pratiques qui peuvent avoir un effet d'exclusion discriminatoire pour que soit justifiée l'implantation de mesures de redressement comportant des avantages préférentiels pour les membres d'un groupe-cible, soit les femmes.

Deux démarches sont proposées:

- celle qui identifie les résultats attendus par la mise en oeuvre du programme. Ces éléments font partie du cadre d'évaluation fourni par le Ministère aux commissions scolaires;

- celle par ouverture de poste. Une série de questions permettent de déceler la discrimination.

Résultat :

Identification, selon les sous-systèmes présentés précédemment, des éléments discriminatoires à l'égard des femmes.

Les mesures de correction sont notées au plan d'action.

Analyse des perceptions du personnel

Objectif :

Permettre de connaître les valeurs et le phénomène de la discrimination dans le milieu et de mesurer le degré de réceptivité à un programme d'accès à l'égalité.

Démarche :

Rencontres en ateliers des diverses catégories de personnel.

Résultats :

Sensibilisation du personnel et identification des politiques ou des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes.

Analyse des pratiques de gestion

Objectif :

Comparer les résultats obtenus par les hommes et par les femmes à l'occasion de certaines opérations de gestion réalisées au cours des trois dernières années scolaires tels le recrutement, les promotions et l'allocation des budgets de formation et de perfectionnement.

Démarche :

Recensement et collecte des données disponibles à la Direction des ressources humaines et dans les divers services de la commission scolaire.

Résultat :

Identifier les lieux où les femmes reçoivent un traitement différent.

Le plan d'action

Ce document comprend des mesures de soutien, de redressement, dont font partie les objectifs numériques et les mesures d'égalité des chances.
La somme de ces éléments constitue le rapport d'analyse diagnostique et le plan d'action. Ajoutons que l'implantation et la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité sont facilitées par la concertation de tous les partenaires. Il était donc suggéré aux commissions scolaires de former un comité consultatif sur les programmes d'accès à l'égalité, comité regroupant notamment des personnes représentant les associations de cadre et les syndicats. Ce comité devait être associé tant à l'élaboration qu'à la mise en oeuvre du programme.

4. LE MANDAT D'ÉVALUATION

Tel que précisé au point 3.2, le ministère de l'Éducation s'est vu confier, en octobre 1985, le mandat d'évaluer les expériences pilotes en matière de programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

Il s'agissait, plus précisément, d'évaluer à la lumière des expériences, la pertinence, l'efficacité et l'impact du cadre légal, réglementaire et administratif régissant ces programmes.

Concrètement, l'évaluation a porté sur les aspects suivants:

- les résultats des programmes,
- la méthode utilisée,
- le soutien professionnel et financier offert par le Ministère,
- le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité.

Afin de réaliser cette évaluation, la Coordination à la condition féminine a identifié quatre questions prioritaires d'évaluation, lesquelles ont permis d'évaluer chacun de ces éléments.

Les deux premières questions ont permis d'évaluer les impacts qualitatifs des programmes et dans une certaine mesure, quelques résultats quantitatifs.

1. **Dans quelle mesure les programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ont-ils permis d'assurer une représentation équitable des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées ?**

2. **Dans quelle mesure l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-elle permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines ?**

La question 3 réfère à l'évaluation de la méthode et du soutien professionnel et technique offert par le ministère de l'Éducation.

3. **Dans quelle mesure le soutien professionnel et technique a-t-il favorisé l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ?**

Enfin, la dernière question porte sur le caractère volontaire de ces programmes.

4. **Dans quelle mesure le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-il permis l'atteinte des objectifs de ces programmes ?**

4.1 Les questions prioritaires d'évaluation et les hypothèses s'y rattachant

Pour répondre aux quatre questions prioritaires de l'évaluation, nous avons formulé un certain nombre d'hypothèses. Ces dernières précisent les éléments à évaluer et circonscrivent le champ de notre recherche.

Question 1:

Dans quelle mesure les programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ont-ils permis d'assurer une représentation équitable des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées ?

Pour répondre à cette question, il nous fallait évaluer les impacts des programmes d'accès à l'égalité lesquels se mesurent par l'atteinte de l'objectif de ces programmes, c'est-à-dire, **à l'augmentation de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées.** La participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement a aussi permis d'en évaluer les impacts.

Les hypothèses suivantes ont permis de mesurer ces impacts:

1. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis d'augmenter la représentation des femmes dans les commissions scolaires dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

2. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a favorisé la participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement.

Question 2:

Dans quelle mesure l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-elle permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines ?

L'objectif ultime visé par la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité est d'augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont actuellement sous-représentées. Pour atteindre cet objectif, la commission scolaire doit déceler la discrimination systémique dont les femmes sont victimes et mettre en place des mesures visant à corriger les éléments discriminatoires qui sont à l'origine de cette sous-utilisation. Les mesures prévues au plan d'action de chacune des commissions scolaires visent précisément cet objectif. Celles-ci peuvent prendre différentes formes selon les constats tirés de l'analyse du système d'emploi.

Les hypothèses suivantes ont guidé l'évaluation:

3. La méthode développée par la Coordination à la condition féminine pour la réalisation des analyses diagnostiques a permis de déceler la discrimination systémique dont les femmes sont victimes.

4. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis d'éliminer les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et les pratiques en matière de dotation des ressources humaines.

5. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a favorisé l'implantation de mesures visant à accroître la mobilité professionnelle des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées.

6. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis de rendre le climat organisationnel plus favorable au personnel féminin.

7. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis l'implantation de mesures visant à s'assurer que les pratiques pédagogiques sont exemptes de stéréotypes sexistes.

Question 3:

Dans quelle mesure le soutien professionnel et technique a-t-il favorisé l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ?

Afin d'aider les personnes chargées du programme d'accès à l'égalité dans chacune des commissions scolaires, le ministère de l'Éducation a accordé un soutien professionnel et technique.

En plus de développer les outils méthodologiques nécessaires à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes, le Ministère, par la Coordination à la condition féminine, a offert des sessions de formation de groupe et un soutien individuel aux personnes chargées du dossier dans les commissions scolaires. Des rencontres de concertation avec les gestionnaires ont également été organisées tout au long de l'expérimentation.

L'évaluation du soutien offert par la Coordination à la condition féminine a été fait par la vérification des hypothèses suivantes:

8. Le soutien professionnel du Ministère a favorisé l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité.

9. La méthode et les outils développés par la Coordination à la condition féminine sont adaptés à la réalité des commissions scolaires.

10. La méthode et les outils développés par la Coordination à la condition féminine sont en conformité avec le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité.

Question 4:

Dans quelle mesure le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-il permis l'atteinte des objectifs de ces programmes ?

À l'instar des autres ministères engagés dans le plan d'action gouvernemental en matière de programmes d'accès à l'égalité, le ministère de l'Éducation a privilégié une approche volontaire pour l'implantation de ces programmes. Dans cette optique, la gestion du programme relève de la Direction générale de la commission scolaire, qui fait rapport au Conseil des commissaires.

De plus, afin d'expérimenter les programmes d'accès à l'égalité, la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation a jugé opportun de s'associer les différents partenaires engagés dans ces programmes. Ainsi, tout au long de l'expérimentation, des liens ont été maintenus avec des représentantes et des représentants de différentes directions du Ministère, des centrales syndicales et des associations de commissions scolaires concernées.

Une approche similaire, quoique plus formelle que celle du Ministère, a également été développée dans chacune des commissions scolaires engagées dans l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité.

À cet effet, le protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation et les commissions scolaires prévoyait la mise sur pied d'un Comité consultatif, lequel était composé de représentantes et représentants des commissaires, de la direction du personnel, des associations de cadres et des syndicats présents dans l'organisme. Le mandat de ce comité était de conseiller la personne chargée du dossier pour la durée de son mandat et la personne en autorité chargée de la mise en oeuvre du plan d'action.

En plus des activités prévues par l'implantation des programmes, les commissions scolaires ont réalisé des activités visant à sensibiliser l'ensemble du personnel aux objectifs poursuivis par ces programmes.

Afin de favoriser l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, le ministère de l'Éducation a également mis à leur disposition un soutien financier.

Une subvention de 45 000 $ ou 50 000 $, versée en deux tranches, une première de 30 000 $ pour le démarrage et une deuxième de 15 000 $ ou de 20 000 $ pour le développement du programme, fut accordée à dix-huit des dix-neuf commissions scolaires participantes[4].

Les hypothèses rattachées à l'approche développée par le Ministère étaient les suivantes:

11. L'approche volontaire a favorisé l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

12. L'approche de la Coordination à la condition féminine a favorisé la collaboration avec ses différents partenaires (directions du MEQ, autres ministères, associations de commissions scolaires, syndicats) et a facilité l'intégration des principes fondamentaux des programmes d'accès à l'égalité.

13. La mise en place du Comité consultatif a favorisé la collaboration des différents partenaires ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire.

---

4. La Commission scolaire Lakeshore n'a reçu qu'une subvention de développement de 30 000 $ puisqu'elle avait déjà un programme d'accès à l'égalité des chances.

14. Les activités de sensibilisation ont favorisé l'intégration des principes fondamentaux ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire.

4.2 Autres objets d'évaluation

La conjoncture dans les commissions scolaires

L'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires peuvent parfois être influencées par différents facteurs tels que la taille de l'organisme, l'évolution de ses effectifs, etc. C'est pourquoi il convient de mesurer l'influence de ces éléments sur l'ensemble des hypothèses énoncées plus haut.

5. LES MODALITÉS DE RÉALISATION DE L'ÉVALUATION

Cette partie présente les modalités de réalisation de l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité. On y trouve les informations relatives au Comité consultatif d'évaluation et à la méthodologie utilisée pour la collecte des données.

5.1 Le comité consultatif d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité

Afin de réaliser l'évaluation, la Coordination à la condition féminine a tenu à s'associer les partenaires qui ont collaboré à l'expérimentation. À cette fin, un Comité consultatif d'évaluation a été mis sur pied en juin 1989.

Ce Comité consultatif d'évaluation avait pour mandat de:

Soutenir la Coordination à la condition féminine dans sa démarche d'élaboration du cadre conceptuel pour l'évaluation de l'approche développée par le ministère de l'Éducation relativement à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le réseau des commissions scolaires (stratégies, méthode, outils d'évaluation, etc.).

Il s'agissait en quelque sorte, pour les membres de ce Comité, de prendre connaissance des stratégies et des outils d'évaluation développés par la Coordination à la condition féminine et de lui soumettre des commentaires en regard de leur expertise.

Avaient été invités à participer à ce Comité :

Fernand Paradis Directeur général	Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec
David Wadsworth Directeur général	Association des commissions scolaires protestantes du Québec
Danièle Hébert Conseillère	Confédération des syndicats nationaux
Nicole De Sève Conseillère	Centrale de l'enseignement du Québec
Martine Bégin	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
Alberte B. Décarie Directrice	Direction de la coordination des réseaux, MEQ
Michel Bergeron Directeur	Direction générale des ressources humaines, MEQ
Louise Caron-Hardy Directrice	Commission des droits de la personne du Québec
Hélène Bourdages Directrice des ressources humaines	Commission scolaire La Neigette Rimouski
Thérèse Ouellet Directrice générale	Commission des écoles catholiques de Québec (CECQ)
Richard Lépine Directeur général	Commission scolaire Châteauguay
Jacques Dupré Directeur général	Commission scolaire régionale de l'Yamaska
Robert Mathieu Directeur adjoint des ressources humaines	Commission des écoles catholiques de Montréal (CECM)
Peter Krause Directeur général	Commission scolaire Lakeshore
Lisette Bédard Directrice	Coordination à la condition féminine MEQ
Renée Moreau Agente de recherche	Coordination à la condition féminine MEQ
Andrée Dionne Agente de recherche	Coordination à la condition féminine MEQ

5.2 La méthodologie

Afin de procéder à l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, la Coordination à la condition féminine a requis les services de l'École nationale d'administration publique. L'approche développée par l'ÉNAP pour l'évaluation des programmes publics, telle que décrite précédemment, est celle qui a guidé la Coordination à la condition féminine pour réaliser cette évaluation.

La réalisation de l'évaluation a reposé sur la collecte et l'analyse d'un certain nombre de données. Certaines étaient déjà à la disposition de la Coordination à la condition féminine et consignées dans les rapports d'analyse diagnostique, les plans d'action, les rapports annuels et les grilles de cueillette. Il nous est apparu important d'enrichir ces données en faisant appel aux personnes qui ont été associées à l'expérimentation. Toutefois, comme elles étaient très nombreuses, et que nous ne pouvions pas toutes les rencontrer en entrevue, nous avons décidé d'utiliser le questionnaire et les entrevues.

Le questionnaire nous a permis de rejoindre un grand nombre de personnes et d'aborder des aspects plus spécifiques, tels la méthode et le soutien technique. Dans le cadre des entrevues, nous avons rejoint des représentantes et des représentants d'organismes provinciaux. Les commentaires recueillis étaient davantage axés sur les fondements même du programme d'accès à l'égalité.

5.2.1 Le questionnaire

Afin de recueillir les commentaires des personnes engagées dans les programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, un questionnaire d'évaluation leur a été soumis.

Les personnes ayant été rejointes sont:

- les présidentes et les présidents des conseils des commissaires des dix-neuf commissions scolaires;
- les directrices et les directeurs généraux des dix-neuf commissions scolaires;
- les directrices et les directeurs des ressources humaines des dix-neuf commissions scolaires;
- les personnes chargées du dossier dans les dix-neuf commissions scolaires[5];
- les représentantes et les représentants des associations de cadres d'école et de service;

---

5. Dans certains cas, il peut s'agir de plus d'une personne par commission scolaire.

° les représentantes et les représentants des syndicats membres du Comité consultatif ou les présidentes et les présidents des syndicats présents dans les commissions scolaires.

Les questionnaires administrés étaient de type fermé et comportaient une cinquantaine de questions couvrant les différents sujets d'évaluation et visaient à recueillir les perceptions des répondantes et des répondants sur la méthode, le soutien technique et professionnel, les mesures mises en place, etc. Les informations recueillies ont été enregistrées et traitées sur une base confidentielle.

5.2.2 Les entrevues

En tout, dix personnes représentant différents groupes ayant été associés au programme d'accès à l'égalité ont été rencontrées. Les groupes représentés sont:

- l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec (ACSPQ)
- la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec (FCSCQ)
- les centrales syndicales (CSN, FTQ, CEQ)
- deux groupes de femmes (CIAFT, FFQ)
- la Direction de la coordination des réseaux du ministère de l'Éducation.

De plus, une entrevue de groupe a été réalisée auprès d'une douzaine de chargées de dossier actuellement en poste dans les commissions scolaires.

Lors de ces entrevues, les personnes étaient appelées à se prononcer sur des questions relatives:

- au rôle joué par l'organisme lors de l'expérimentation;
- aux avantages et aux inconvénients des programmes (méthode et mesures);
- au caractère volontaire des programmes;
- à l'avenir des programmes d'accès à l'égalité, etc.[6]

5.2.3 L'analyse des divers rapports

Plusieurs informations ont également été recueillies à l'aide de différents documents qui étaient déjà à la disposition de la Coordination à la condition féminine.

Les rapports d'analyse diagnostique et les plans d'action

---

6. Vous trouverez à l'annexe 2, la grille ayant servi à la réalisation de ces entrevues.

Toutes les commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité ont produit un rapport d'analyse diagnostique qui rassemble l'ensemble des données provenant des analyses prévues au diagnostic (effectifs, disponibilité de main-d'oeuvre, système d'emploi, perceptions, pratiques de gestion). Le plan d'action élaboré par chacune d'entre elles consigne les différentes mesures à implanter dans le cadre de ce programme.

Afin de recueillir ces informations, une fiche signalétique[7] a été complétée pour chacune des commissions scolaires.

Les rapports annuels et les grilles de cueillette

La Coordination à la condition féminine a recueilli, à l'aide des rapports annuels et des grilles de cueillette remplies par toutes les commissions scolaires, des informations relatives à l'état du dossier dans chacun des établissements. Ces données concernent plus particulièrement les bilans financiers, les mesures implantées, les difficultés rencontrées ainsi que l'évolution de la représentation des femmes depuis le début de la mise en oeuvre du programme.

En plus des sources mentionnées plus haut, des documents pertinents tels des comptes rendus de réunion, des bilans, etc. ont fait l'objet d'une analyse particulière.

6. QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE ET DE LEUR MILIEU D'ORIGINE

6.1 Caractéristiques des répondantes et des répondants[8]

Comme nous l'avons précisé auparavant, un questionnaire d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité a été envoyé dans les commissions scolaires. En tout, deux cent cinq questionnaires ont été expédiés. De ce nombre, cent trente cinq ont été retournés à la Coordination à la condition féminine dûment remplis, ce qui correspond à un taux de réponse de 66,0 p. 100. Comme la population de départ ne constitue pas un échantillon mais bien la population totale que nous souhaitions rejoindre (soit celle étant impliquée de plus près dans le programme), il s'agit d'un taux de réponse fort satisfaisant.

---

7. Voir annexe 3.

8. L'annexe 4 présente le questionnaire et les statistiques.

Parmi les personnes ayant répondu au questionnaire, 62,6 p. 100 sont des femmes alors que 37,4 p. 100 sont des hommes. La répartition des répondantes et des répondants selon leur fonction révèle qu'un peu plus du quart soit 28,8 p. 100 représente les groupes d'employées et d'employés syndiqués, 15,2 p. 100 sont des personnes chargées du dossier, 15,2 p. 100 représentent les associations de cadres, 12,1 p. 100 sont directrices ou directeurs des ressouces humaines, 10,6 p. 100 sont directrices générales ou directeurs généraux et 8,3 p. 100 sont présidentes ou présidents du Conseil des commissaires. Enfin, 9,8 p. 100 de ces personnes appartiennent à d'autres groupes qui siègent au Comité consultatif dans les commissions scolaires. Cette répartition correspond assez fidèlement à la population totale visée par le questionnaire.

Tableau 1 **Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon leur fonction.**

FONCTION DES RÉPONDANTES ET DES RÉPONDANTS	N. DE PERS. AYANT REÇU LE QUESTIONNAIRE	N. DE PERS. AYANT RÉPONDU	% DE PERS. AYANT RÉPONDU
Présidente ou président du Conseil des commissaires	19	11	57,8
Directrice générale ou directeur général	19	14	73,4
Directrice ou directeur des ressources humaines	19	16	84,2
Personne chargée du dossier	25	20	80,0
Représentante ou représentant des associations de cadres	38	20	52,6
Représentante ou représentant des groupes d'employées ou employés et des syndicats	71	38	53,5
Autres	14	16	11,4
TOTAL	**205**	**135**	**65,8**

Comme l'indique le Tableau 1, le taux de réponse pour chacun des groupes concernés varie légèrement, passant de 84,2 p. 100 chez les directrices et les directeurs des ressources humaines à 52,6 p. 100 chez les représentantes et les représentants des associations de cadres. Il demeure que les personnes les plus directement impliquées dans les programmes d'accès à l'égalité ont répondu dans des proportions de 70,0 p. 100 et plus.

Tableau 2 Pourcentage de femmes et d'hommes ayant répondu au questionnaire selon leur fonction

FONCTION DES PERSONNES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE	POURCENTAGE DE FEMMES (N = 82)	POURCENTAGE D'HOMMES (N = 49)
Présidente ou président du Conseil des commissaires	2,5	16,3
Directrice générale ou directeur général	5,0	18,4
Directrice ou directeur des ressources humaines	1,3	30,6
Personne chargée du dossier	25,0	—
Représentante ou représentant des associations de cadres	13,8	18,4
Représentante ou représentant des syndicats	41,3	10,2
Autres	11,1	6,1
TOTAL	**100,0**	**100,0**

Comme l'indique le Tableau 2, la répartition des hommes et des femmes selon leur fonction révèle que les répondants occupent des postes de direction. Les répondantes, quant à elles, représentent davantage les groupes syndicaux et les chargées de dossier.

Tableau 3 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon leur participation aux différentes étapes du programme d'accès à l'égalité

ÉTAPES DU PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE (N = 135)
Analyse diagnostique	6,9
Mise en oeuvre du plan d'action	18,3
Ensemble de la démarche	67,9
Autres	6,9
TOTAL	100,0

Enfin, le Tableau 3 démontre que la majorité des personnes ayant répondu au questionnaire ont été associées à l'ensemble de la démarche d'expérimentation du programme d'accès à l'égalité dans leur commission scolaire.

6.2 Le milieu d'origine des répondantes et des répondants

Afin de respecter la confidentialité des résultats, il nous était impossible de demander aux personnes interrogées le nom de leur commission scolaire. Par ailleurs, certaines informations nous étant nécessaires, nous leur avons demandé de dresser un portrait de la commission scolaire à laquelle elles appartiennent selon les variables suivantes:

- le nombre d'employées et d'employés;
- l'année de démarrage du programme d'accès à l'égalité;
- la région administrative;
- le milieu géographique;
- le type de clientèle;
- la situation des effectifs scolaires;
- la situation financière.

Le nombre d'employées et d'employés

Tableau 4 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon le nombre d'employées et d'employés de la commission scolaire

NOMBRE D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS	NOMBRE DE C.S.	POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT RÉPONDU (N = 135)
Moins de 500	4	17,9
501 à 1000	10	32,2
1001 à 2000	4	34,3
Plus de 2000	1	15,6
TOTAL	**19**	**100,0**

Un premier tiers des personnes ayant répondu au questionnaire proviennent de commissions scolaires de taille moyenne (501 et 1000 employées et employés), un autre tiers de commissions scolaires de grande taille (entre 1001 et 2000 employées et employés). Enfin, une proportion équivalente d'entre elles proviennent de petites ou de très grandes commissions scolaires.

L'année de démarrage

Tableau 5 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon l'année de démarrage du programme d'accès à l'égalité dans leur commission scolaire

ANNÉE DE DÉMARRAGE DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT RÉPONDU (N = 135)
1986	15,1
1987	50,0
1988	34,9
TOTAL	**100,0**

Des dix-neuf commissions scolaires engagées dans l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité, trois ont démarré en 1986, dix en 1987 et six en 1988. Les répondantes et les répondants proviennent à 50,0 p. 100 du groupe de commissions scolaires ayant débuté en 1987, 34,9 p. 100 du groupe de 1988 et 15,1 p. 100 de celui de 1986.

La direction régionale

Les commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité sont réparties sur le territoire de huit directions régionales.

Tableau 6 Répartition des commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité selon les directions régionales

DIRECTIONS RÉGIONALES	N. DE C.S.	POURCENTAGE DE C.S.
Bas St-Laurent - Gaspésie	1	5,3
Québec - Chaudière - Appalaches	5	26,5
Mauricie - Bois-Francs	2	10,5
Laval - Laurentides - Lanaudière	2	10,5
Montérégie	2	10,5
Montréal	4	21,0
Outaouais	1	5,2
Abitibi-Témiscamingue	2	10,5
TOTAL	19	100,0

Le Tableau 6 nous montre que neuf des dix-neuf commissions scolaires (47,5 p. 100) engagées dans un programme d'accès à l'égalité sont sur le territoire de deux directions régionales : Québec - Chaudière - Appalaches et Montréal.

Tableau 7 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon les directions régionales

DIRECTIONS RÉGIONALES	POURCENTAGE DES PERSONNES AYANT RÉPONDU (N = 135)
Bas-St-Laurent - Gaspésie	5,4
Québec-Chaudière-Appalaches	25,7
Mauricie - Bois-Francs	11,4
Laval-Laurentides-Lanaudière	16,6
Montérégie	10,6
Montréal	18,8
Outaouais	3,9
Abitibi - Témiscamingue	7,6
TOTAL	100,0

La répartition des personnes ayant répondu au questionnaire selon les directions régionales est assez fidèle à ce qu'on observe au niveau de la répartition des commissions scolaires dans chacune d'entre elles.

Le milieu géographique

La moitié des personnes ayant répondu au questionnaire provient d'une commission scolaire desservant un milieu semi-urbain, 42,0 p. 100 d'une commission scolaire desservant un milieu urbain et seulement 8,0 p. 100 d'un établissement en milieu rural.

Tableau 8 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon le type de clientèle desservie par la commission scolaire

TYPE DE CLIENTÈLE DESSERVIE PAR LA COMMISSION SCOLAIRE	NOMBRE DE C.S.	POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT RÉPONDU (N = 135)
Francophone	14	63,4
Francophone et anglophone	3	34,4
Anglophone	2	2,1
TOTAL	19	100,0

Parmi les commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité, deux commissions scolaires desservent une clientèle anglophone, trois commissions scolaires, une clientèle mixte et quatorze un milieu uniquement francophone. On peut dire que la répartition des personnes ayant répondu au questionnaire correspond assez bien à cette réalité puisque la majorité d'entre elles proviennent de commissions scolaires francophones, le tiers de commissions scolaires anglophones et francophones et seulement 2,0 p. 100 de commissions scolaires anglophones.

La situation des effectifs scolaires

Compte tenu de l'influence de l'évolution des effectifs scolaires sur la situation financière et les mouvements de personnel des commissions scolaires, il s'avérait utile pour nous de connaître cette situation dans les commissions scolaires auxquelles appartiennent les personnes interrogées.

Tableau 9 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon la situation des effectifs scolaires

SITUATION DES EFFECTIFS SCOLAIRES	POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE (N = 135)
Régression	24,4
Stable	32,8
Progression	42,8
TOTAL	100,0

Les répondantes et les répondants estiment dans des proportions assez importantes, soit plus de 75,0 p. 100, que les effectifs de leur commission scolaire sont actuellement stables ou en progression, alors que le quart seulement estiment qu'ils sont en régression.

La situation financière

La situation financière des commissions scolaires étant également un facteur important en regard des possibilités d'investissement dans le programme d'accès à l'égalité, il s'agissait pour nous d'un indicateur essentiel.

Tableau 10 Pourcentage de personnes ayant répondu au questionnaire selon la situation financière de la commission scolaire

SITUATION FINANCIÈRE DE LA COMMISSION SCOLAIRE	POURCENTAGE DES PERSONNES AYANT RÉPONDU (N = 135)
Compressions budgétaires	63,8
Stabilité budgétaire	23,1
Développement	13,1
TOTAL	100,0

À en croire les répondantes et les répondants, on peut dire que la situation financière des commissions scolaires participantes n'est pas très reluisante. En effet, plus de la moitié estiment que leur commission scolaire est actuellement en période de compressions budgétaires, seulement 13,1 p. 100 estiment que celle-ci est en période de développement et un peu moins du quart pensent que cette situation est stable.

6.3 Faits saillants

Des deux cent cinq questionnaires expédiés dans les commissions scolaires, cent trente cinq ont été retournés à la Coordination à la condition féminine, soit un taux de réponse de 66,0 p. 100. Parmi les personnes interrogées, nous comptons 62,6 p. 100 de femmes et 37,4 p. 100 d'hommes.

La répartition des répondantes et des répondants selon leur fonction révèle que 28,8 p. 100 proviennent des groupes d'employées et employés, 15,2 p. 100 sont des personnes chargées du dossier, 15,2 p. 100 proviennent des associations de cadres, 12,1 p. 100 sont des directrices ou directeurs des ressources humaines 10,6 p. 100 des directrices générales ou directeurs généraux et 8,3 p. 100 des présidentes ou présidents du Conseil des commissaires. Finalement 9,8 p. 100 de ces personnes appartiennent à d'autres groupes siégant au Comité consultatif.

Le taux de réponses pour chacun des groupes varie légèrement. Toutefois, les personnes les plus directement concernées (directrices générales ou directeurs généraux, directrices ou directeurs des ressources humaines, personnes chargées du dossier) ont répondu dans une proportion supérieure à 70,0 p. 100. On constate que 65,3 p. 100 des répondants occupent des postes de direction alors que 80,1 p. 100 des femmes représentent les groupes syndicaux, les associations de cadres et les chargées de dossier. Il est intéressant de

noter que la majorité des personnes ayant répondu au questionnaire (67,9 p. 100) disent avoir été associées à toutes les étapes du programme d'accès à l'égalité.

Un certain nombre de questions touchaient le milieu d'origine des répondantes et des répondants. Ainsi, un premier tiers des répondantes et des répondants proviennent de commissions scolaires de taille moyenne (501 à 1000), un deuxième tiers de commissions scolaires de grande taille (1001 à 2000) et le dernier de petites ou grandes commissions scolaires.

En ce qui concerne l'année de démarrage, 50,0 p. 100 des personnes proviennent des dix commissions scolaires du deuxième groupe, 34,9 p. 100 des six commissions scolaires du troisième groupe et 15,1 p. 100 des trois commissions scolaires du premier groupe.

Près de la moitié (47,5 p. 100) des commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité sont regroupées sur le territoire de deux directions régionales : Québec - Chaudière - Appalaches et Montréal. La répartition des personnes ayant répondu au questionnaire recoupe assez fidèlement la répartition des commissions scolaires sur les territoires des directions régionales. On peut aussi voir que 92,0 p. 100 des personnes proviennent de commissions scolaires desservant un milieu urbain et semi-urbain et que pour 63,4 p. 100 d'entre elles, il s'agit d'une clientèle francophone.

La situation des effectifs scolaires et la situation financière sont aussi des éléments importants. Les répondantes et les répondants estiment dans une proportion de 75,6 p. 100 que les effectifs scolaires sont stables ou en régression. Quant à la situation financière de la commission scolaire, plus de la moitié des personnes ayant répondu au questionnaire (63,8 p. 100) estiment que leur organisation est en période de compressions budgétaires.

Malgré un taux de réponse satisfaisant, quelques mises en garde méthodologiques doivent être prises en compte.

Ainsi, pour certains éléments du questionnaire, le nombre de personnes par catégorie étant statistiquement insuffisant, il nous a fallu procéder à certains regroupements. Ceci est vrai en particulier pour les questions touchant la méthodologie auxquelles peu de personnes étaient habilitées à répondre. Par contre, les informations recueillies par l'analyse détaillée des dix-neuf rapports diagnostics nous a permis d'étoffer l'analyse de la méthode développée par la Coordination à la condition féminine.

DEUXIÈME PARTIE :

LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

7. QUESTION 1 :

Dans quelle mesure les programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires ont-ils permis d'assurer une représentation équitable des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées?

Pour répondre à cette question, il nous fallait évaluer les impacts des programmes d'accès à l'égalité, lesquels se mesurent par l'atteinte de l'objectif de ces programmes, c'est-à-dire, **à l'augmentation de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées**. La participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement a également permis d'en évaluer les impacts.

Les hypothèses suivantes ont permis de mesurer ces impacts:

1. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis d'augmenter la représentation des femmes dans les commissions scolaires dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

2. La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a favorisé la participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement.

7.1 Hypothèse 1

La mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité a permis d'augmenter la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

7.1.1 La situation dans les commissions scolaires

Pour nous permettre de mesurer l'augmentation de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées, nous avons utilisé trois sources de données. Nous avons utilisé les statistiques apparaissant dans les rapports d'analyse diagnostique, soit 1985 pour le premier groupe de commissions scolaires et 1986 pour le deuxième groupe et nous les avons comparées avec celles de PERCOS au 30 septembre 1988. Il est à noter que les modifications apportées au système PERCOS ne nous ont pas permis d'utiliser les données au 30 septembre 1989. En complément d'information, nous avons ajouté les données extraites des grilles de cueillette sur les activités de dotation pour les postes à sous-représentation féminine pour la période 1987-1988. Compte tenu de l'impossibilité d'utiliser les données de PERCOS au 30 septembre 1989, l'étude sur l'évolution des taux de féminité n'a été faite que pour les treize commissions scolaires des deux premiers

groupes. De plus, deux commissions scolaires n'ont pas complété les grilles de cueillette sur les activités de dotation : il s'agit des commissions scolaires Baldwin-Cartier et Lakeshore. Les tableaux 11 et 12 regroupent les données relatives à l'augmentation des taux de féminité dans les deux premières cohortes de commissions scolaires.

Tableau 11 Variations des taux de féminité de 1985 à 1988 dans les commissions scolaires du premier groupe

COMMISSIONS SCOLAIRES	CATÉGORIES DE PERSONNEL	EFFECTIFS AU 30 SEPT 85			POSTES OUVERTS EN 87-88			EFFECTIFS AU 30 SEPT. 88			AUG. DU TAUX DE FÉMINITÉ	OBJECTIFS NUMÉRIQUES
		TOTAL	NOMBRE DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ	TOTAL DES POSTES	NB. DE FEMMES RETENUES	% DE FEMMES RETENUES	TOTAL	NB. DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ		
Baldwin-Cartier	Cadre	84	13	15,48	Données	non	disponibles	73,00	16,30	20,34	4,86	
	Professionnel	57	30	52,63				47,49	21,79	45,88	(6,75)	
	Enseignant	968	672	69,42				947,79	670,57	70,75	1,33	
	Soutien	240	107	44,58				246,20	114,21	46,40	1,82	
	Total	1349	822	60,93				1314,48	822,87	62,60	1,67	
CECO	Cadre	90	18	20,00	0	0	0,00	67,00	15,00	22,39	2,39	3
	Professionnel	65	19	29,23	4	2	50,00	53,91	22,51	41,75	12,52	6
	Enseignant	920	474	51,52	33	5	15,15	768,41	400,97	52,18	0,66	34
	Soutien	219	118	53,88	8	3	37,50	217,90	139,11	63,84	9,96	0
	Total	1294	629	48,60	45	10	22,22	1107,22	577,59	52,16	(1,02)	43
Eastern-Québec	Cadre	28	7	25,00	3	2	66,66	10,00	1,00	10,00	(15,00)	
	Professionnel	7	4	57,14	3	2	66,66	9,83	6,17	62,77	5,63	
	Enseignant	175	100	57,14	0	0	0,00	114,13	40,68	35,66	(21,50)	
	Soutien	61	26	42,62	1	0	0,00	23,08	23,08	100,00	57,38	
	Total	271	137	50,55	7	4	57,14	157,04	70,93	45,16	(5,39)	
Total des 3 commissions scolaires	Cadre	202	38	18,81	3	2	66,66	150,00	32,30	21,53	2,72	
	Professionnel	129	53	41,08	7	4	57,14	111,23	50,47	45,37	4,29	
	Enseignant	2063	1246	60,39	33	5	15,15	1830,33	1112,22	60,76	19,68	
	Soutien	520	251	48,26	9	3	33,33	487,18	162,19	33,29	(14,97)	
	Total	2914	1588	54,49	52	14	26,92	2578,74	1471,39	57,05	2,56	

* Nous n'avons pas fait le total des objectifs numériques car ces données ne sont pas comparables.

Analyse des taux de féminité pour le premier groupe de commissions scolaires qui s'est engagé dans le programme en 1986-1987.

Nous avons comparé la situation de départ, septembre 1985 aux données de septembre 1988. Rappelons qu'il ne nous était pas possible d'utiliser les données de 1989 compte tenu des modifications apportées au système PERCOS. De plus, nous n'avons pu vérifier si les commissions scolaires avaient atteint leurs objectifs numériques puisqu'elles n'étaient pas tenues de se fixer de tels objectifs.

Comme l'indique le tableau 11, nous constatons une diminution de personnel de 11,50 p. 100 pour ces trois commissions scolaires. La commission scolaire Eastern-Québec est la plus touchée avec une baisse de 42,04 p. 100. Toutefois, malgré ces diminutions de personnel, nous observons une hausse du taux de féminité de 57,38 p. 100 chez le personnel de soutien et de 5,63 p. 100 chez le personnel professionnel.

La diminution de personnel a affecté les taux de féminité à la commission scolaire Eastern-Québec. Toutefois, l'analyse des ouvertures de postes à sous-représentation féminine en 1987-1988 nous montre que, lors d'ouvertures de postes cadres et professionnelles et professionnels, les femmes ont obtenu 66,66 p. 100 de ces postes. Il semble donc que malgré la diminution de personnel, cette commission scolaire désire redresser le taux de féminité.

En ce qui concerne les deux autres commissions scolaires, nous constatons une augmentation du taux de féminité pour le personnel cadre (Balwdwin-Cartier 4,86 p. 100, CÉCQ 2,39 p. 100) et de soutien (Baldwin-Cartier 1,82 p. 100, CÉCQ 9,96 p. 100) . Pour le personnel professionnel, il y a une diminution de 6,75 p. 100 à Baldwin-Cartier, mais une hausse de 12,52 p. 100 à la CÉCQ. Le taux de féminité du personnel enseignant a augmenté de 0,66 p. 100 à la CÉCQ, et de 1,33 p. 100 à Baldwin-Cartier.

En dépit d'une diminution de personnel et de la courte période de mise en oeuvre des plans d'action, nous avons observé une augmentation moyenne des taux de féminité de 2,56 p. 100 pour ces trois commissions scolaires.

Tableau 12 Variations des taux de féminité de 1986 à 1988 dans les commissions scolaires du deuxième groupe

COMMISSIONS SCOLAIRES	CATÉGORIES DE PERSONNEL	EFFECTIFS AU 30 SEPT 86			POSTES OUVERTS EN 87-88			EFFECTIFS AU 30 SEPT. 88			AUG. DU TAUX DE FÉMINITÉ	OBJECTIFS NUMÉRIQUES
		TOTAL	NOMBRE DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ	TOTAL DES POSTES	NB. DE FEMMES RETENUES	% DE FEMMES RETENUES	TOTAL	NB. DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ		
Beauport	Cadre	39	11	28,21	1	1	100,00	45,00	15,00	33,33	5,12	3
	Professionnel	26	14	53,85	3	1	33,33	28,10	14,30	50,89	(2,96)	1
	Enseignant	480	295	61,45	5	1	20,00	440,75	262,95	59,66	(1,79)	7
	Soutien	124	69	55,65	6	0	0,00	121,52	70,84	58,29	2,64	1
	Total	669	389	58,14	15	3	20,00	635,37	363,09	57,14	(1,00)	12
CECM	Cadre	586	139	23,72	56	30	53,57	487,50	123,50	25,33	1,61	132
	Professionnel	556	264	47,48	22	14	63,64	412,90	207,90	50,35	2,87	62
	Enseignant	5686	3675	64,63	119	76	63,87	5014,39	3245,22	64,72	0,09	295
	Soutien	2433	1167	47,14	NA	NA	NA	1606,65	714,35	44,46	(2,68)	132
	Total	9261	5225	56,41	197	120	60,91	7521,44	4290,97	57,06	0,63	619
Chutes-de-la-Chaudière	Cadre	44	13	29,54	10	4	40,00	56,00	18,00	32,14	2,60	5
	Professionnel	21	9	42,66	3	1	33,33	42,20	29,70	70,38	27,52	NA
	Enseignant	538	365	67,86	14	0	0,00	513,09	332,90	64,68	(2,96)	9
	Soutien	137	69	50,36	9	0	0,00	140,61	68,20	48,50	(1,86)	12
	Total	740	456	61,62	36	5	13,88	751,90	448,80	59,68	(1,94)	26
Lac Témiscamingue	Cadre	30	4	13,33	2	0	0,00	26,00	3,00	11,54	(1,79)	5
	Professionnel	23	9	39,13	1	1	100,00	11,00	4,00	36,36	(2,77)	5
	Enseignant	247	178	72,06	7	2	28,57	216,50	160,10	73,95	1,80	2
	Soutien	70	50	71,43	5	2	40,00	63,00	43,50	69,05	(2,38)	0
	Total	370	241	65,13	15	5	33,33	316,50	210,60	66,54	1,41	12
Lakeshore	Cadre	56	12	21,43	Données	non	disponibles	59,00	14,00	23,73	2,30	
	Professionnel	34	21	61,76				25,50	13,50	52,94	(8,82)	
	Enseignant	665	431	64,81				708,50	471,10	66,49	1,68	
	Soutien	199	92	48,42				185,60	94,00	50,65	2,23	
	Total	945	556	58,83				978,60	592,60	60,55	1,72	
La Malgetta	Cadre	48	11	22,92	4	3	75,00	48,00	10,00	20,83	(2,09)	5
	Professionnel	26	7	26,92	0	0	0,00	30,00	13,00	43,33	16,41	2
	Enseignant	607	400	65,90	8	4	50,00	575,50	386,10	66,97	1,07	14
	Soutien	155	94	60,65	4	0	0,00	169,00	90,30	60,60	(0,05)	9
	Total	836	512	61,24	16	7	43,75	800,50	497,40	62,13	0,89	30

Tableau 12 (suite) Variations des taux de féminité de 1986 à 1988 dans les commissions scolaires du deuxième groupe

COMMISSIONS SCOLAIRES	CATÉGORIES DE PERSONNEL	EFFECTIFS AU 30 SEPT 86			POSTES OUVERTS EN 87-88			EFFECTIFS AU 30 SEPT. 88			AUG. OU TAUX DE FÉMINITÉ	OBJECTIFS NUMÉRIQUES
		TOTAL	NOMBRE DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ	TOTAL DES POSTES	NB. DE FEMMES RETENUES	% DE FEMMES RETENUES	TOTAL	NB. DE FEMMES	TAUX DE FÉMINITÉ		
Mille-Îles	Cadre	87	16	18,39	29	14	48,28	89,60	25,00	27,90	9,51	15
	Professionnel	53	23	43,40	0	0	0,00	53,10	22,00	41,43	(1,97)	1
	Enseignant	956	654	68,41	4	2	50,00	948,00	646,50	68,20	(0,21)	13
	Soutien	313	174	55,59	30	1	3,33	270,50	140,50	51,94	(3,65)	26
	Total	1409	867	61,53	63	17	26,98	1361,20	834,00	61,26	(0,27)	55
Outaouais-Hull	Cadre	49	8	16,33	32	15	46,87	41,00	10,00	24,39	8,06	6
	Professionnel	33	16	48,48	5	0	0,00	27,60	14,40	52,17	3,69	1
	Enseignant	481	341	70,89	8	2	25,00	438,50	311,20	71,97	1,08	7
	Soutien	168	101	60,12	6	4	66,66	169,60	105,20	62,03	1,91	6
	Total	731	466	63,74	49	21	42,85	676,70	440,80	65,13	1,39	20
Victoriaville	Cadre	35	3	8,57	5	2	40,00	35,00	4,00	11,43	2,86	7
	Professionnel	27	10	37,04	2	0	0,00	27,80	10,20	36,69	(0,35)	2
	Enseignant	437	267	61,10	4	1	25,00	420,90	254,10	60,37	(0,73)	9
	Soutien	118	63	53,39	22	2	9,09	109,70	57,30	52,23	(1,16)	4
	Total	617	343	55,59	33	5	15,15	593,40	325,60	54,87	(0,72)	22
Yamaska	Cadre	42	6	14,29	4	4	100,00	42,70	8,20	19,20	4,91	2
	Professionnel	29	6	20,69	1	1	100,00	27,60	5,20	18,84	(1,85)	2
	Enseignant	398	154	38,69	2	1	50,00	395,60	165,10	41,73	3,04	32
	Soutien	138	83	60,14	16	4	25,00	133,50	81,60	61,12	0,98	8
	Total	607	249	41,02	23	10	43,47	599,40	260,10	43,40	2,38	44
Total des 10 commissions scolaires	Cadre	1016	223	21,94	143	73	51,04	929,80	230,70	23,28	1,34	*
	Professionnel	828	379	45,77	55	18	51,42	685,80	334,20	45,34	(0,43)	
	Enseignant	10495	6760	64,41	171	89	52,04	9669,73	6233,27	63,89	(0,52)	
	Soutien	3846	1942	50,49	98	13	13,26	2949,68	1465,79	55,89	5,40	
	Total	16185	9304	57,48	447	193	43,17	14235,01	8263,96	58,05	0,57	

* Nous n'avons pas fait les totaux des objectifs numériques car les données ne sont pas comparables.

Analyse du taux de féminité pour le deuxième groupe de commissions scolaires engagé dans le programme en 1987-1988

Nous avons comparé les données de départ, septembre 1986, aux données de PERCOS du 30 septembre 1988. Il est à noter qu'en 1987-1988, les commissions scolaires de ce groupe en étaient à la première étape du programme, soit la réalisation de l'analyse diagnostique. La mise en oeuvre du plan d'action en vue de l'atteinte des objectifs numériques n'a commencé qu'à l'automne 1988.

Pour les commissions scolaires de ce groupe, nous observons aussi une diminution globale de personnel de 12,04 p. 100. Cette diminution est constatée dans huit des dix commissions scolaires, soit 18,78 p. 100 à la CÉCM, 14,04 p. 100 au Lac-Témiscamingue, 4,24 p. 100 à la Neigette, 7,42 p. 100 à Outaouais-Hull, 5,02 p. 100 à Beauport, 3,82 p. 100 à Victoriaville, 3,39 p. 100 à Mille-Îles et 1,25 p. 100 à Yamaska. Globalement, le taux de féminité a augmenté de 0,57 p. 100. Il a augmenté de 1,34 p. 100 pour le personnel cadre et de 5,40 p. 100 pour le personnel de soutien. Toutefois, il a diminué de 0,43 p. 100 pour le personnel professionnel et de 0,52 p. 100, pour le personnel enseignant.

Pour le **personnel cadre**, le taux de féminité a augmenté dans huit commissions scolaires sur dix. Dans six de ces commissions scolaires, il varie de 1,61 p. 100 à 5,12 p. 100 alors que dans les deux autres, il se situe à 8,06 p. 100 et 9,51 p. 100.

Par ailleurs, l'analyse des ouvertures de postes à sous-représentation féminine dans les neuf commissions scolaires pour lesquelles nous avons des données, nous montre que dans huit d'entre elles, les femmes ont obtenu 52,44 p. 100 des 145 postes de cadre ouverts, soit 73 postes. À la commission scolaire de l'Yamaska ainsi qu'à la commission scolaire Beauport, les femmes ont même été choisies pour le total de ces postes.

En ce qui concerne le **personnel professionnel**, le taux de féminité a augmenté dans cinq commissions scolaires, a diminué dans cinq commissions scolaires. Dans les cinq commissions scolaires où on observe une augmentation, elle est respectivement de 2,77 p. 100, 2,87 p. 100, 3,69 p. 100, 16,41 p. 100 et 27,52 p. 100.

Il y a eu, en excluant la CÉCM, 10 postes de niveau professionnel à sous-représentation féminine ouverts dans cinq commissions scolaires. Les femmes en ont obtenu trois, soit 30,00 p. 100. Dans quatre commissions scolaires, aucune femme n'a été retenue. A la CÉCM, il y a eu 22 postes pour lesquels 14 femmes ont été choisies, soit 63,64 p. 100.

Dans le cas du **personnel enseignant**, il y a eu une hausse du taux de féminité dans six commissions scolaires sur dix. L'augmentation se situe entre 0,09 et 3,04 p. 100.

À l'exception de la CÉCM, il y a eu peu d'ouvertures de postes en 1987-1988, pour cette catégorie de personnel. Dans les sept commissions scolaires pour lesquelles nous avons des données, il y a eu au total 52 postes ouverts et les femmes ont obtenu 13 de ces postes, soit 25,00 p. 100.

Quant au personnel de soutien, le taux de féminité a augmenté dans quatre commissions scolaires, et cette augmentation est inférieure à 3,00 p. 100. Toutes les autres ont connu une baisse du taux de féminité qui se situe entre 0,05 p. 100 et 3,65 p. 100. Il y a eu un plus grand nombre de postes ouverts que chez le personnel enseignant, soit 103 dans huit commissions scolaires. Les femmes en ont obtenu 13, soit 12,62 p. 100.

Les données nous portent à croire que l'impact le plus significatif des programmes d'accès à l'égalité, dans les catégories de personnel à sous-représentation féminine, se fait sentir chez le personnel cadre. Par ailleurs, il est important de noter que les plans d'action n'étaient pas en vigueur en 1988 et qu'il y a eu peu d'ouvertures de postes à sous-représentation féminine dans les autres catégories de personnel. De plus, huit de ces commissions scolaires ont connu une diminution de personnel. Il nous est difficile de conclure que le programme d'accès à l'égalité a eu un impact sur les taux de féminité, principalement à cause de la courte durée d'expérimentation. Rappelons que l'O.C.D.E., dans le cadre de l'évaluation des programmes d'égalité des chances en emploi de ses pays membres, soulignait qu'une évaluation significative des résultats n'était pas possible avant une période minimale de cinq ans, et idéalement dix ans. Or, dans le cas de ce groupe de commissions scolaires, la mise en oeuvre de leur plan d'action n'était même pas amorcée.

7.1.2 Les perceptions des répondantes et des répondants

L'objectif ultime des programmes d'accès à l'égalité étant l'augmentation de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont actuellement sous-représentées, il s'avérait nécessaire de connaître les perceptions des répondantes et des répondants à cet effet.

Dans l'ensemble, plus de la moitié des répondantes et des répondants estiment que l'augmentation de la représentation des femmes est très ou assez importante en ce qui a trait aux promotions (59,6 p. 100), aux mises en candidatures (51,7 p. 100), et à l'embauche (51,3 p. 100). Par ailleurs, celle-ci aurait peu ou pas du tout augmenté au niveau des mutations selon plus de la moitié (57,9 p. 100) des personnes rejointes.

Tableau 13 Perception des répondantes quant à l'augmentation de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées

OPÉRATIONS DE DOTATION	AUGMENTATION DE LA REPRÉSENTATION FÉMININE DANS LES SECTEURS OÙ ELLES SONT SOUS-REPRÉSENTÉES					
	Très imp.	Assez imp.	Peu imp.	Pas du tout	N.S.P.	TOTAL
Embauche (N = 70)	11,4	34,3	20,1	7,1	27,1	100,0
Promotion (N = 71)	12,7	43,7	11,3	12,7	19,6	100,0
Mutation (N = 71)	1,4	15,5	29,6	22,5	31,0	100,0

Tableau 14 Perception des répondants quant à l'augmentation de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées

OPÉRATIONS DE DOTATION	AUGMENTATION DE LA REPRÉSENTATION FÉMININE DANS LES SECTEURS OÙ ELLES SONT SOUS-REPRÉSENTÉES					
	Très imp.	Assez imp.	Peu imp.	Pas du tout	N.S.P.	TOTAL
Embauche (N = 42)	21,4	40,5	23,8	9,5	4,8	100,0
Promotion (N = 41)	29,3	36,6	17,1	14,6	2,4	100,0
Mutation (N = 41)	9,8	14,6	24,4	43,7	7,5	100,0

L'évaluation de l'augmentation de la représentation des femmes varie selon le sexe des personnes interrogées. En effet une proportion plus importante d'hommes que de femmes considère que cette augmentation est assez ou très importante : 61,9 p. 100 pour l'embauche, 65,9 p. 100 pour les promotions. Il est à noter que les femmes, dans des proportions plus importantes disent ne pas connaître l'ampleur de cette augmentation.

Cette méconnaissance face à l'augmentation de la représentation des femmes se traduit également dans la pyramide des emplois de la commission scolaire. Ainsi, plus on s'éloigne de la direction générale et de la direction des ressources humaines, plus la proportion de représentantes et de représentants des syndicats, des associations de cadres et des chargées de dossier affirment ne pas en connaître l'ampleur.

Tableau 15 Perception des répondantes et des répondants quant à l'augmentation de la représentation des femmes selon l'année de démarrage du programme

ANNÉE DE DÉMARRAGE	PROMOTIONS	MISES EN CANDIDATURES
	POURCENTAGE DE RÉPONDANTES ET DE RÉPONDANTS	
1986-1987	61,1	47,1
1987-1988	76,8	63,2
1988-1989	30,5	36,8

L'année de démarrage du programme est également une variable qui influence la perception qu'on a de cette augmentation. C'est pour le deuxième groupe de commissions scolaires (celles ayant débuté en 1987) que cette augmentation semble la plus importante, suivi des premier et troisième groupes. Ceci est vrai en particulier en ce qui concerne les promotions et les mises en candidatures.

Finalement, il semble que la perception des répondantes et des répondants quant à l'augmentation de la représentation des femmes soit liée à l'implantation ou non de mesures à cet effet. Cette augmentation est perçue comme étant assez ou très importante par plus de la moitié de ces personnes si des mesures en matière de recrutement, de présélection et de sélection ont été mises en oeuvre.

Soulignons toutefois que, près des trois quarts (70,8 p. 100) des répondantes et des répondants estiment que les programmes d'accès à l'égalité sont efficaces pour augmenter la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

Résumé de l'hypothèse 1

Afin de mesurer l'augmentation du taux de féminité, nous avons comparé la situation de départ (1985 pour le premier groupe de commissions scolaires et 1986 pour le deuxième) avec les données de PERCOS au 30 septembre 1988. Il est cependant important de noter, particulièrement pour les commissions scolaires du deuxième groupe, que la mise en oeuvre des mesures prévues au plan d'action a été amorcée à l'automne 1988.

Nous observons tout d'abord une diminution de personnel de 11,50 p. 100 dans les commissions scolaires du premier groupe et de 12,04 p. 100 dans le deuxième groupe. Dans le cas du premier groupe de commissions scolaires, le taux de féminité de l'ensemble du personnel a quand même augmenté de 2,56 p. 100. Si l'on regarde pour chacune des catégories de personnel de ce groupe, on constate une diminution de 14,97 p. 100 chez le personnel de soutien, une hausse de 4,29 p. 100 chez le personnel professionnel, de 2,72 p. 100 chez le personnel cadre et de 19,68 p. 100 chez le personnel enseignant. En ce qui concerne le deuxième groupe de commissions scolaires, le taux de féminité de l'ensemble du personnel et du personnel enseignant est demeuré stable. Il a toutefois augmenté de 1,34 p. 100 chez le personnel cadre, et de 5,40 p. 100 chez le personnel de soutien, mais il a diminué de 0,43 p. 100 chez le personnel professionnel.

Une analyse plus fine par commission scolaire nous permet d'observer une hausse du taux de féminité dans dix commissions scolaires sur treize pour le personnel cadre. En ce qui a trait au personnel professionnel, il y a eu augmentation de ce taux dans sept commissions scolaires sur treize. Il y a eu diminution de ce taux dans six commissions scolaires chez le personnel de soutien.

Ainsi, pour le **personnel cadre**, l'augmentation varie entre 1,61 p. 100 et 9,51 p. 100. Pour le **personnel professionnel**, il y a eu une augmentation du taux de féminité dans six commissions scolaires. Elle varie entre 2,77 p. 100 et 27,52 p. 100. Pour le **personnel enseignant**, nous retrouvons une augmentation du taux de féminité dans huit commissions scolaires, variant de 0,09 p. 100 à 3,04 p. 100. Quant au **personnel de soutien**, l'augmentation du taux de féminité varie entre 0,98 p. 100 et 57,38 p. 100 dans sept commissions scolaires.

Malgré une très courte période de mise en oeuvre et une diminution de personnel, nous avons observé des augmentations des taux de féminité chez toutes les catégories de personnel.

Il est intéressant de comparer l'augmentation des taux de féminité par catégorie de personnel avec l'ensemble du personnel.

Ainsi nous observons une augmentation du taux de féminité pour l'**ensemble du personnel** dans huit commissions scolaires sur treize, augmentation qui varie entre 0,57 p. 100 et 2,38 p. 100.

Pour le **personnel cadre**, il y a augmentation du taux de féminité dans onze commissions scolaires sur treize. Cette augmentation varie entre 1,34 p. 100 et 9,51 p. 100. Pour sept d'entre elles, elle se situe en deça de 5,0 p. 100.

Dans le cas du personnel professionnel, il y a augmentation du taux de féminité dans six commissions scolaires sur treize. Cette augmentation varie entre 2,87 p. 100 et 27,52 p. 100. Dans quatre d'entre elles, elle est supérieure à 10,00 p. 100.

Pour le personnel enseignant et le personnel de soutien, il y a augmentation du taux de féminité dans sept commissions scolaires sur treize. Dans le cas du personnel enseignant, l'augmentation se situe entre 0,09 p. 100 et 3,04 p. 100 alors que pour le personnel de soutien, elle varie entre 0,98 p. 100 et 57,38 p. 100. Dans ce dernier cas, pour six des sept commissions scolaires, l'augmentation est en deça de 10,00 p. 100.

À la lumière de ces résultats, nous pouvons tirer un certain nombre de constats :

- l'augmentation du taux de féminité pour le personnel cadre est plus importante que celle pour l'ensemble du personnel et dans un plus grand nombre de commissions scolaires;

- l'augmentation du taux de féminité du personnel enseignant est légèrement supérieure à celle observée pour l'ensemble du personnel;

- l'augmentation du taux de féminité du personnel professionnel est plus importante que celle de l'ensemble du personnel;

- pour le personnel de soutien, la hausse est aussi supérieure à celle de l'ensemble du personnel.

Si on considère uniquement le nombre de commissions scolaires, il semble que le programme d'accès à l'égalité a un impact plus grand sur le personnel cadre. Nous pouvons supposer qu'il existait un plus grand nombre de femmes disponibles à occuper ces postes que dans les autres catégories de personnel. De plus, le personnel cadre a sans doute été moins affecté par la diminution des effectifs scolaires.

Les perceptions des répondantes et des répondants

Les répondantes et les répondants perçoivent que l'augmentation de la représentation des femmes est assez ou très importante en ce qui concerne les promotions, les mises en candidatures et l'embauche. Toutefois ces perceptions sont différentes selon le sexe. En effet, les hommes considèrent cette augmentation comme assez ou très importante dans une proportion de plus de 60,0 p. 100, alors que plus de 30,0 p. 100 des femmes ne connaissent pas la situation.

L'année de démarrage et l'implantation de mesures en matière de recrutement, de présélection et de sélection influence aussi la perception des répondantes et des répondants. L'augmentation de la représentation des femmes est perçue plus importante pour les deuxième et troisième groupes de commissions scolaires et lorsque des mesures en matière de recrutement, de présélection, et de sélection sont mises en place.

Soulignons enfin que 70,8 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire jugent que les programmes d'accès à l'égalité sont efficaces pour augmenter la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

7.2 Hypothèse 2

La mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité a favorisé la participation des femmes aux différentes activités de formation.

Afin de préparer les femmes à occuper des postes où elles sont sous-représentées, des mesures visant la formation et le perfectionnement ont été prévues au plan d'action des commissions scolaires. Une participation accrue des femmes à ces activités devrait se traduire dans l'avenir par une augmentation de leur représentation dans les emplois où elles sont actuellement peu nombreuses. Ces activités peuvent prendre plusieurs formes mais les plus courantes sont celles visant l'accès à des postes d'encadrement ou à des postes non traditionnels (soutien) ainsi que celles relatives au cheminement de carrière. Comme dans le cas des activités de dotation, nous avons demandé aux commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité de nous fournir des données sur la participation des femmes aux sessions de formation et de perfectionnement.

Cependant, ces données n'étant habituellement pas compilées selon le sexe, il ne nous est malheureusement pas possible d'évaluer l'augmentation réelle de la participation des femmes à ces activités. Nous avons toutefois interrogé les répondantes et les répondants afin de connaître leurs perceptions à ce sujet.

7.2.1 Les perceptions des répondantes et des répondantes

Pour connaître les perceptions des répondantes et des répondants, nous leur avons demandé d'évaluer l'augmentation de la participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement relatives à l'accès aux postes d'encadrement et aux postes non traditionnels de même qu'au cheminement de carrière.

Tableau 16 Perception des répondantes et des répondants quant à l'augmentation de la représentation des femmes à certaines activités de formation ou de perfectionnement

ACTIVITÉS DE FORMATION OU DE PERFECTIONNEMENT :	AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES (N = 135)				
	Très imp.	Assez imp.	Peu imp.	Pas du tout	Ne sais pas
Accès aux postes d'encadrement	7,3	26,4	20,0	15,5	30,8
Accès aux postes non traditionnels	2,7	10,0	28,2	23,6	35,5
Cheminement de carrière	7,3	19,3	25,7	11,0	36,7

Les opinions relatives à cette augmentation sont davantage partagées que dans le cas de la dotation. On peut voir également qu'une proportion moins importante de répondantes et de répondants évalue cette augmentation comme étant assez ou très importante. À noter également que cette évaluation varie très peu selon le sexe, la fonction, l'année de démarrage ou l'implantation ou non de mesures en matière de formation et de perfectionnement. De plus, bien que l'évaluation que l'on fait de cette augmentation ne soit pas très positive, une proportion importante (64,0 p. 100) des personnes ayant répondu estiment que les programmes d'accès à l'égalité sont efficaces ou très efficaces en cette matière.

À l'hypothèse 1, nous avons pu constater que plus de 40,0 p. 100 des répondantes et des répondants estiment que l'augmentation de la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées est peu ou pas significative.

Un nombre important de personnes jugeaient également que la participation des femmes à certaines activités de formation et de perfectionnement avait peu augmenté. Nous avons cherché à en connaître les causes.

Tableau 17 Perception des répondantes et des répondants sur les facteurs expliquant la faible augmentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées et aux activités de formation et de perfectionnement

FACTEURS EXPLICATIFS	POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT RÉPONDU (N= 135)			
	Très imp.	Assez imp.	Peu imp.	Pas imp.
Durée de mise en oeuvre	54,3	30,9	8,6	6,2
Efficacité des mesures	25,8	30,3	34,8	9,1
Contrôle exercé	16,9	35,4	36,9	10,8
Respect des mesures	20,3	37,5	26,6	15,6
Ressources humaines et matérielles	26,2	30,8	29,2	13,8
Ressources financières	37,3	23,9	25,4	13,4
Pression du personnel masculin	7,8	25,0	39,1	28,1
Participation des femmes aux mesures	34,4	38,8	16,4	10,4

Selon 85,2 p. 100 des répondantes et des répondants, le principal facteur expliquant cette faible augmentation est la durée de la mise en oeuvre. Viennent ensuite par ordre d'importance : la participation des femmes aux mesures (73,2 p. 100), les ressources financières (61,2 p. 100), le respect des mesures (57,8 p. 100) les ressources humaines et matérielles (57,0 p. 100), l'efficacité des mesures (56,1 p. 100), le contrôle exercé (52,3 p. 100), et de façon beaucoup moins importante, les pressions du personnel masculin (32,8 p. 100). L'importance accordée à la durée de mise en oeuvre est confirmée par les résultats de l'évaluation des programmes d'égalité des chances en emploi réalisée par l'Organisation

de coopération et de développement économique (OCDE) en 1989. En effet, selon les résultats de cette évaluation, on estime qu'«aucune vraie évaluation n'est possible avant un délai minimal de cinq ans et parfois même dix ans».[9] Or, dans le meilleur des cas, la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires date de deux ans. Si l'on considère d'autre part que le taux d'embauche actuellement très faible devrait s'accroitre considérablement compte tenu des prévisions de retraite dans l'ensemble des commissions scolaires au Québec, il est raisonnable de penser que dans l'avenir, ces résultats s'avèreront beaucoup plus significatifs.

Il est à noter que l'opinion des répondantes et des répondants face à la faible augmentation de la représentation des femmes varie peu selon le sexe ou la fonction. Une nuance doit toutefois être apportée. Alors que le temps (durée de l'expérimentation) constitue pour l'ensemble des intervenantes et des intervenants le facteur le plus important, pour les représentantes et les représentants syndicaux c'est le manque de ressources financières qui est davantage à considérer.

7.2.2 Résumé de l'hypothèse 2

Par cette hypothèse, nous désirions connaitre l'impact du programme d'accès à l'égalité sur l'augmentation de la participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement.

L'état des données dans les commissions scolaires ne nous a pas permis d'évaluer l'augmentation de la représentation des femmes à ces activités. Toutefois, les perceptions des répondantes et des répondants nous ont fourni des éléments de réflexion intéressants.

On peut voir que les opinions sont assez partagées. En effet, ces personnes estiment très ou assez importante l'augmentation de la représentation des femmes aux activités relatives à l'accès aux postes d'encadrement dans une proportion de 33,7 p. 100, à l'accès aux postes non traditionnels dans une proportion de 12,7 p. 100 et au cheminement de carrière dans une proportion de 26,6 p. 100. Notons que pour chacune de ces activités, près du tiers des personnes ayant répondu au questionnaire disent "ne pas savoir".

---

9. Les programmes et les politiques d'égalité des chances dans l'emploi : Rapport d'évaluation, Groupe de travail sur le rôle des femmes dans l'économie, OCDE 1989, p.52.

Nous avions une question sur les facteurs pouvant expliquer la faible augmentation des femmes tant dans les postes où elles sont sous-représentées qu'aux activités de formation et de perfectionnement. Il semble que le principal facteur soit la durée de mise en oeuvre.

Il est intéressant de constater qu'un groupe de travail de l'OCDE arrive à la même conclusion car il juge que les effets d'un programme d'accès à l'égalité peuvent difficilement se mesurer avant au moins cinq ans.

7.3 Synthèse des éléments de réponse à la question 1

L'objectif ultime d'un programme d'accès à l'égalité est d'augmenter la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

Notre première question d'évaluation devait nous permettre de déterminer si la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité a permis d'atteindre cet objectif. Pour ce faire, nous avons formulé deux hypothèses : une première qui visait à mesurer l'augmentation de la représentation des femmes dans les secteurs d'emploi où elles sont sous-représentées, alors que la seconde visait à estimer s'il y a eu augmentation de la représentation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement.

En ce qui concerne la première hypothèse, rappelons que la période de référence disponible, les données PERCOS du 30 septembre 1988, correspond à la phase de réalisation de l'analyse diagnostique dans le deuxième groupe de commissions scolaires. Les plans d'action ont été mis en oeuvre au cours de l'année 1988-1989.

Nous avons observé une diminution de personnel dans les deux groupes de commissions scolaires. Le taux de féminité de l'ensemble du personnel du premier groupe de commissions scolaires a quand même augmenté de 2,56 p. 100.

L'augmentation du taux de féminité est de 4,29 p. 100 chez le personnel professionnel, de 2,72 p. 100 chez le personnel cadre et de 19,68 p. 100 chez le personnel enseignant. Quant au deuxième groupe de commissions scolaires, le taux de féminité de l'ensemble du personnel, du personnel enseignant et du personnel professionnel est resté stable, l'augmentation étant inférieure à 1,00 p. 100. Le taux de féminité a augmenté de 1,34 p. 100 chez le personnel cadre et de 5,40 p. 100 chez le personnel de soutien.

Pour le personnel professionnel et enseignant, il y a eu augmentation du taux de féminité dans sept des treize commissions scolaires; la hausse la moins importante est notée chez le personnel enseignant.

Quant au personnel de soutien, on constate aussi une augmentation dans six commissions scolaires sur treize. Cette augmentation varie entre 0,98 p. 100 et 57,38 p. 100.

Ces augmentations nous semblent intéressantes car, pour dix des treize commissions scolaires, le plan d'action n'était encore pas en vigueur au 30 septembre 1988.

Nous avons pu constater que près de 60,0 p. 100 des personnes rejointes estiment que l'augmentation du taux de féminité est très ou assez importante en ce qui a trait aux promotions, aux mises en candidatures et à l'embauche. Toutefois, ces perceptions varient selon le sexe des personnes ayant répondu. En effet, les hommes plus que les femmes estiment que l'augmentation de la représentation des femmes est très ou assez importante. Notons qu'une proportion importante de femmes disent ne pas connaître l'ampleur de cette augmentation.

Deux variables semblent influencer les perceptions des répondantes et des répondants : l'année de démarrage du programme et les mesures prévues au plan d'action.

Enfin 70,8 p. 100 des répondantes et des répondants jugent que les programmes d'accès à l'égalité sont efficaces pour augmenter la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

La deuxième hypothèse portait sur l'augmentation de la participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement. Malheureusement, il ne nous a pas été possible d'évaluer cette augmentation car les données des commissions scolaires ne sont pas ventilées par sexe. Par ailleurs, nous avons pu obtenir les perceptions des répondantes et des répondants. Plus de 30,0 p. 100 des personnes disent ne pas savoir. Par ailleurs même si cette évaluation n'est pas très positive, 64,0 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire jugent que les programmes d'accès à l'égalité sont très efficaces ou efficaces en cette matière.

Nous avons tenu à identifier les causes pouvant expliquer les résultats des programmes tant pour l'augmentation de la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées que pour l'augmentation de leur participation aux activités de formation et de perfectionnement.

Selon 85,2 p. 100 des répondantes et des répondants, la cause première est la durée de mise en oeuvre des programmes. Cette perception est confirmée par les résultats de l'évaluation des programmes d'égalité des chances réalisée par l'OCDE en 1989. En effet, on estime qu'une évaluation significative ne peut être effectuée avant un délai minimal de cinq ans et même dix ans.

En somme, il nous semble possible de considérer ces résultats comme révélateurs de tendances prometteuses en regard de l'objectif premier des programmes d'accès à l'égalité. Une étude subséquente plus poussée nous permettra sans aucun doute de répondre de façon plus précise à cette question.

8. QUESTION 2

Dans quelle mesure l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-elle permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines?

Pour répondre à cette question, il nous a fallu vérifier si la méthode proposée par la Coordination à la condition féminine aux commissions scolaires était efficace pour déceler la discrimination systémique dont sont victimes les femmes.

Il nous a fallu aussi analyser les mesures dont se sont dotées les commissions scolaires pour corriger cette discrimination qui est à l'origine de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine.

Les hypothèses suivantes ont guidé l'évaluation:

3. La méthode développée par la Coordination à la condition féminine pour la réalisation des analyses diagnostiques a permis de déceler la discrimination systémique dont les femmes sont victimes.

4. La mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité a permis d'éliminer les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et les pratiques en matière de dotation des ressources humaines.

5. La mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité a favorisé l'implantation de mesures visant à accroître la mobilité professionnelle des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées.

6. La mise oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis de rendre le climat organisationnel plus favorable au personnel féminin.

7. La mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité a permis l'implantation de mesures visant à s'assurer que les pratiques pédagogiques sont exemptes de stéréotypes sexistes.

8.1 Hypothèse 3

La méthode élaborée par la Coordination à la condition féminine pour la réalisation des analyses diagnostiques a permis de déceler la discrimination systémique dont les femmes sont victimes.

8.1.1 La situation dans les commissions scolaires

Pour vérifier cette hypothèse, nous avons colligé les informations apparaissant dans les dix-neuf rapports d'analyse diagnostique et les plans d'action. Nous vous présentons les données pour chacune des analyses : effectifs, disponibilité de main- d'oeuvre, pratiques de gestion, système d'emploi et perceptions.

Analyse des effectifs

La réalisation de l'analyse des effectifs a permis d'identifier une sous-représentation de la main-d'oeuvre féminine dans toutes les catégories d'emploi. Cette sous-représentation a été constatée dans les trois groupes de commissions scolaires.

Chez les **cadres**, cette sous-représentation est particulièrement importante (taux de féminité **inférieur à 20 p. 100**), dans les postes **de gérance, de coordonnatrice et de coordonnateur et de cadre supérieur**. Par ailleurs, celle-ci a aussi été identifiée pour les postes de **direction d'école primaire et secondaire**, de **direction de service et de direction adjointe d'école secondaire**.

Pour le personnel **professionnel**, les postes où cette sous-représentation est la plus importante sont ceux de **conseillère et de conseiller pédagogique et d'animatrice et d'animateur de pastorale**. On retrouve également une sous-représentation chez les **conseillères et les conseillers en orientation**, les **analystes** et les **spécialistes des moyens d'enseignement**.

Du côté du personnel **enseignant**, c'est dans les champs d'enseignement en **formation professionnelle à caractère non traditionnel** que le taux de féminité est le plus faible. Les champs **mathématique et sciences, sciences humaines, religion et morale, français, musique et éducation physique** comptent en moyenne entre 20,0 et 40,0 p. 100 de femmes.

Enfin, chez le personnel de soutien, ce sont pour les postes de **soutien manuel (conductrice et conducteur de véhicules légers, concierge, ouvrière et ouvrier, menuisière et menuisier, technicienne et technicien en audiovisuel, magasinière et magasinier)** que les femmes sont les moins nombreuses.

En ce qui concerne les données relatives au **salaire**, à **l'ancienneté**, à **l'expérience** et à la **scolarité**, on peut dire que **dans l'ensemble des commissions scolaires et pour toutes les catégories d'emploi, les hommes obtiennent des moyennes supérieures à celles obtenues par les femmes.**

L'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre

Pour les trois groupes de commissions scolaires, un bassin de disponibilité de main-d'oeuvre a pu être **déterminé pour l'ensemble des catégories de personnel**. De même, le calcul de la sous-utilisation a été fait pour chacun des postes où ce bassin a été identifié.

Pour le personnel **cadre**, il y aurait un bassin de disponibilité variant **de 20,0 à 60,0 p. 100 pour l'ensemble des postes où une sous-représentation a été identifiée sauf pour les postes de cadre supérieur. La sous-représentation pour chacun de ces postes peut atteindre jusqu'à 40,0 p. 100 dans le cas par exemple des coordonnatrices et des coordonnateurs.**

Pour le personnel **professionnel**, un **bassin important (entre 41,0 et 60,0 p. 100)** de main-d'oeuvre féminine disponible a été identifié pour les corps d'emploi suivants: **conseillère et conseiller pédagogique, spécialiste des moyens d'enseignement, et animatrice et animateur de pastorale**, postes où la **sous-utilisation de la main-d'oeuvre atteint jusqu'à 60,0 p. 100.**

Pour le personnel **enseignant**, c'est dans les postes d'enseignement en **formation professionnelle non traditionnelle que le bassin de main-d'oeuvre est le plus faible (inférieur à 20,0 p. 100)**. Celui-ci permettrait par ailleurs, de combler la sous-utilisation constatée pour certains de ces postes (électrotechnique, hydrothermie, équipement motorisé, meuble et construction, mécanique). Pour les autres champs d'enseignement où une sous-représentation a été constatée, le bassin de main-d'oeuvre disponible est fort important, soit supérieur à 60,0 p. 100 et permet de combler la sous-utilisation qui elle peut atteindre jusqu'à 40,0 p. 100.

Pour le personnel de soutien, la main-d'oeuvre féminine disponible est plus restreinte. Dans la majorité des commissions scolaires elle est inférieure à 40,0 p. 100 notamment pour les postes de concierge, magasinière et magasinier classes 1 et 11 et ouvrière et ouvrier classe 11.

Les objectifs numériques

Des dix-neuf commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité, seize se sont fixé des objectifs numériques. Cependant, nous avons pu constater que ces objectifs sont inférieurs à la sous-utilisation. C'est donc dire que l'augmentation de la représentation féminine sera moins importante qu'elle devrait l'être. **Nous devons toutefois préciser que dans le cas de programmes d'accès à l'égalité volontaires, la commission scolaire est maîtresse d'oeuvre dans la détermination de ses objectifs numériques.**

Pour celles et ceux qui sont intéressés par une analyse très pointue des données relatives aux analyses des effectifs et de disponibilité de main-d'oeuvre de même que des objectifs numériques, nous vous référons au document d'accompagnement à l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité.

Les analyses du système d'emploi, des pratiques de gestion et des perceptions.

Ces analyses ont permis d'identifier un certain nombre d'éléments discriminatoires. Nous avons choisi de vous les présenter selon les sous-systèmes étudiés, soit : recrutement, présélection et sélection, culture organisationnelle et conditions de travail, évaluation des emplois, formation et perfectionnement, mobilité professionnelle et rémunération.

Voici les principaux facteurs de discrimination identifiés au cours des trois années d'expérimentation et le nombre de commissions scolaires où ces facteurs ont été identifiés.

En matière de recrutement :

- Les modes d'attraction ne permettent pas de rejoindre les femmes (18 commissions scolaires sur 19).

- Les formulaires d'offre de service contiennent des questions non conformes à la Charte québécoise des droits et libertés (9 commissions scolaires sur 19).

- Il n'existe aucune planification de la main-d'oeuvre (19 commissions scolaires sur 19).

En matière de présélection et de sélection:

- Les comités de sélection sont non-mixtes (17 commissions scolaires sur 19).

- Le processus et les critères de sélection manquent de transparence (16 commissions scolaires sur 19).

- Il n'existe pas de grille de sélection pour chacun des postes (5 commissions scolaires sur 19).

- On effectue de la sélection de personnel hors comité et les personnes responsables ne sont pas sensibilisées à la discrimination possible (4 commissions scolaires sur 19).

- Aucune rétroaction après l'entrevue n'est prévue (13 commissions scolaires sur 19).

En matière de culture organisationnelle et de conditions de travail:

- La direction encourage peu les femmes (14 commissions scolaires sur 14).

- Le personnel de soutien est peu valorisé et peu intégré à l'ensemble des activités de la commission scolaire (14 commissions scolaires sur 14).

- Les responsabilités familiales et professionnelles que doivent assumer les femmes constituent un frein à leur avancement de carrière (10 commissions scolaires sur 14).

- Le milieu est réfractaire à l'avancement des femmes (7 commissions scolaires sur 14).

- Il existe encore beaucoup de préjugés sexistes à l'égard des femmes et la présence de harcèlement sexuel rend le climat de travail peu favorable aux femmes (7 commissions scolaires sur 14).

- On ne reconnaît pas le débordement de tâche des employées de soutien administratif (12 commissions scolaires sur 18).

En matière d'évaluation des emplois:

- Les exigences relatives à l'emploi sont parfois supérieures à celles du plan de classification (9 commissions scolaires sur 12).

- Le plan de classification ne reconnaît aux employées de soutien administratif, que les expériences acquises en emploi (6 commissions scolaires sur 12).

- Le plan de classification est très rigide (5 commissions scolaires sur 12).

- L'évaluation des tâches des employées de soutien administratif n'est pas conforme à la réalité (6 commissions scolaires sur 12).

En matière de formation et de perfectionnement:

- Il n'existe pas de politique claire en matière de formation et de perfectionnement (12 commissions scolaires sur 18).

- Les besoins de formation des femmes ne sont pas identifiés (18 commissions scolaires sur 18).

- Il n'existe pas de service conseil pour faciliter le cheminement de carrière des femmes (13 commissions scolaires sur 19).

- Les femmes utilisent peu les budgets de formation et lorsqu'elles le font, elles choisissent des formations directement reliées à leur tâche (7 commissions scolaires sur 18).

En matière de mobilité professionnelle:

- On ne reconnaît pas les expériences rémunérées et non rémunérées des femmes (15 commissions scolaires sur 19).

- Il n'existe aucun mécanisme pour passer d'un poste à statut précaire à un poste à statut permanent (14 commissions scolaires sur 19).

- Il n'existe aucune politique d'évaluation du potentiel professionnel (9 commissions scolaires sur 19).

- Il n'existe aucune politique offrant la possibilité aux femmes d'accéder à des postes intermédiaires, à des stages ou à des intérims (11 commissions scolaires sur 19).

En matière de rémunération :

- Il existe des disparités salariales au désavantage des employées de soutien administratif (9 commissions scolaires sur 11).

8.1.2 Les perceptions des répondantes et des répondants

Les résultats obtenus par la réalisation de l'analyse diagnostique doivent permettre d'atteindre un des objectifs des programmes, soit l'identification des facteurs de discrimination à l'intérieur des pratiques et des politiques en matière de gestion des ressources humaines.

Plus concrètement, l'analyse des effectifs et l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre doivent permettre d'identifier les lieux de sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine et le bassin de disponibilité permettant de rééquilibrer la représentation des hommes et des femmes dans les secteurs d'emploi où une sous-utilisation a été constatée.

Les analyses du système d'emploi, des pratiques de gestion et des perceptions quant à elles permettent d'identifier les lieux et les causes de discrimination dont les femmes sont victimes. Dans un premier temps, nous avons demandé aux personnes ayant été associées de très près à l'analyse diagnostique leur degré de satisfaction à l'égard des résultats obtenus à l'aide des outils développés par la Coordination à la condition féminine.

Tableau 18 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à la facilité d'interprétation des résultats obtenus lors de l'analyse diagnostique (n = 135)

ÉTAPES DE L'ANALYSE	TRÈS SATISFAITS	SATISFAITS	PEU SATISFAITS	INSATISFAITS
Analyse des effectifs	17,0	76,6	6,4	0,0
Analyse de disponibilité	18,2	54,5	27,3	0,0
Analyse du système d'emploi	19,6	63,0	15,2	2,2
Analyse des pratiques de gestion	17,8	73,3	8,9	0,0

Tableau 19 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à la pertinence des résultats obtenus lors de l'analyse diagnostique (n = 135)

ÉTAPES DE L'ANALYSE	TRÈS SATISFAITS	SATISFAITS	ASSEZ SATISFAITS	INSATISFAITS
Analyse des effectifs	14,6	77,1	8,3	0,0
Analyse de la disponibilité	15,6	55,6	28,8	0,0
Analyse du système d'emploi	19,1	59,6	21,3	0,0
Analyse des pratiques de gestion	15,6	77,8	6,6	0,0

Une proportion importante des personnes ayant répondu au questionnaire (entre 71,0 p. 100 et 94,0 p. 100) se disent satisfaites ou très satisfaites en regard de la facilité d'interprétation et la pertinence des résultats obtenus et ce, pour l'ensemble des analyses. Par ailleurs, l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre obtient un taux de satisfaction plus faible que l'ensemble des autres analyses.

Ces résultats ne varient ni en fonction de l'année de démarrage du programme, ni en fonction de la taille de la commission scolaire.

L'objectif poursuivi par la réalisation des analyses du système d'emploi, des pratiques de gestion et des perceptions est, comme nous l'avons vu, de déceler les facteurs de discrimination dont les femmes sont victimes afin d'être en mesure d'implanter des mesures visant à éliminer cette discrimination. Nous avons tenu à savoir si, d'après les répondantes et les répondants, la méthode proposée a permis d'identifier les facteurs de discrimination.

Tableau 20 Perception des répondantes et répondants quant à l'indentification de facteurs discriminatoires dans le système d'emploi

ÉLÉMENTS DU SYSTÈME D'EMPLOI	OUI	EN PARTIE	NON	N.S.P.
Recrutement n = 60	26,7	48,3	23,3	1,7
Présélection et sélection n = 62	17,7	45,2	33,9	3,2
Mobilité professionnelle n = 59	8,5	37,3	44,1	10,1
Formation et perfectionnement n = 62	12,9	32,3	51,6	3,2
Évaluation des emplois n = 62	22,6	35,5	37,1	4,8
Rémunération n = 62	33,9	27,4	33,9	4,8
Évaluation du rendement n = 60	5,0	16,7	68,3	10,0
Culture organisationnelle n = 62	33,9	35,5	22,6	8,0
Règles des conventions collectives n = 62	22,6	33,9	37,2	6,3
Autres conditions de travail n = 48	14,6	18,8	37,5	29,1

Nous constatons que plus de la moitié des répondantes et des répondants estiment que l'on a identifié des facteurs de discrimination en matière : de recrutement, de présélection et de sélection, d'évaluation des emplois, de rémunération, de

culture organisationnelle et de règles de conventions collectives, ce qui correspond à la situation observée.

La même proportion de répondantes et de répondants estime que l'on n'a pas décelé de facteurs de discrimination en matière de formation et de perfectionnement et d'évaluation du rendement, ce qui dans ce cas est inexact.

Tableau 21 Perception des répondantes et des répondants quant à l'identification des facteurs de discrimination dans le système d'emploi selon l'année de démarrage du programme d'accès à l'égalité

ÉLÉMENTS DU SYSTÈME D'EMPLOI	ANNÉE DE DÉMARRAGE								
	1986-1987			1987 -1988			1988-1989		
	Oui	Non	NSP	Oui	Non	NSP	Oui	Non	NSP
Présélection et sélection	44,4	33,3	22,2	67,8	32,3	0,0	70,0	30,0	0,0
Formation et perfectionnement	11,1	77,8	11,1	45,2	51,6	3,2	60,0	40,0	0,0
Évaluation des emplois	66,7	11,1	22,2	61,3	35,5	3,2	45,0	55,0	0,0
Rémunération	33,3	44,4	22,2	64,6	32,3	3,0	70,0	30,0	0,0

L'identification des facteurs de discrimination varie selon l'année de démarrage des programmes. Plus la méthode se précise, plus les répondantes et les répondants estiment qu'il a été possible d'identifier de la discrimination, sauf en ce qui concerne l'évaluation des emplois.

Le sexe constitue aussi une variable déterminante dans la perception des personnes ayant répondu au questionnaire en regard de l'identification des facteurs de discrimination. En effet, plus de 75,0 p. 100 des femmes estiment qu'on a identifié des facteurs de discrimination en ce qui a trait à l'évaluation des emplois, la présélection et la sélection. Par ailleurs cette proportion baisse à 32,3 p. 100 pour l'évaluation du rendement.

8.1.3 Résumé de l'hypothèse 3

L'analyse des effectifs a fait ressortir une sous-représentation de la main-d'oeuvre féminine dans les trois groupes de commissions scolaires et pour toutes les catégories d'emploi.

Chez le personnel cadre, nous retrouvons moins de 20,0 p. 100 de femmes dans les postes de gérance, de coordonnatrice et coordonnateur et de cadre supérieure et supérieur.

Pour le personnel professionnel, cette situation est la même dans les postes de conseillère et de conseiller pédagogique et d'animatrice et d'animateur de pastorale. Pour le personnel enseignant et de soutien, le taux de féminité est aussi inférieur à 20,0 p. 100 dans les champs d'enseignement de formation professionnelle non traditionnelle et les postes de soutien manuel.

Seize des dix-neuf commissions scolaires ont déterminé des objectifs numériques. Toutefois, ils ne corrigent pas entièrement la sous-utilisation. À ce chapitre, nous pouvons dire que la discrimination qui affecte les femmes ne sera pas totalement corrigée.

L'étude du système d'emploi a permis de déceler un certain nombre de facteurs discriminatoires qui peuvent expliquer la sous-représentation féminine. Nous retrouvons ces facteurs au niveau du recrutement, de la présélection et de la sélection, de la culture organisationnelle, des conditions de travail, de l'évaluation des emplois, de la formation et du perfectionnement, de la mobilité professionnelle et de la rémunération.

Les répondantes et les répondants se disent très satisfaits ou satisfaits dans une proportion de 70,0 p. 100 quant à la pertinence et à la facilité d'interprétation des résultats de l'analyse diagnostique. Plus de la moitié juge que l'on a effectivement identifié des facteurs de discrimination en matière de recrutement, de présélection et de sélection, d'évaluation des emplois, de rémunération, de culture organisationnelle et de règles des conventions collectives. Toutefois la même proportion de personnes estiment que l'on n'a pas identifié de facteurs de discrimination en ce qui a trait à la formation et au perfectionnement et à l'évaluation du rendement.

L'année de démarrage des programmes d'accès à l'égalité et le sexe sont des variables significatives. En ce qui concerne l'année de démarrage, plus la méthode se raffine, plus on identifie de facteurs de discrimination sauf pour l'évaluation des emplois. Et les femmes plus que les hommes croient que l'on a identifié des facteurs de discrimination.

Les hypothèses suivantes nous ont permis de voir dans quelle mesure les commissions scolaires ont l'intention de "supprimer les règles et les pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires"[10], c'est-à-dire, de répondre au deuxième objectif des programmes d'accès à l'égalité tel que prescrit par la Commission des droits de la personne.

Les éléments du système d'emploi considérés ici sont: le recrutement, la sélection, la présélection, la mobilité professionnelle, la formation et le perfectionnement, la culture organisationnelle et les autres conditions de travail.

8.2 Hypothèse 4

La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis d'éliminer les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et pratiques en matière de dotation des ressources humaines.

8.2.1 La situation dans les commissions scolaires

L'analyse des plans d'action nous montre que les commissions scolaires ont prévu des mesures pour corriger la discrimination en matière de recrutement, de présélection et de sélection et d'évaluation des emplois. Par contre, aucune mesure n'est prévue en ce qui concerne la rémunération.

Voici les mesures les plus fréquentes pour chacun de ces éléments du système d'emploi.

En matière de recrutement :

- utilisation de méthodes d'attraction visant à rejoindre les femmes (16 commissions scolaires sur 18);
- révision des formulaires d'offre de service pour les rendre conformes à la Charte québécoise des droits et libertés (11 commissions scolaires sur 18);
- désexisation des textes et des affichages (16 commissions scolaires sur 18);
- production de matériel promotionnel afin d'inciter les femmes à poser leur candidature (16 commissions scolaires sur 18);

---

10. Commission des droits de la personne. L'accès à l'égalité dans l'emploi, Guide d'implantation d'un programme volontaire, cahier 1, page 3, 1988.

- mise en place de mécanismes de planification de main-d'oeuvre et diffusion de cette information (16 commissions scolaires sur 18);

- mesures de redressement visant à accroître et préserver la représentation des femmes (15 commissions scolaires sur 18).

En matière de présélection et de sélection :

- composition de comités de sélection mixtes (15 commissions scolaires sur 19);

- élaboration de guides de formation non-discriminatoire (7 commissions scolaires sur 19);

- diffusion d'informations relatives au processus de sélection (16 commissions scolaires sur 19);

- rétroaction systématique après les entrevues (10 commissions scolaires sur 19);

- sensibilisation des personnes chargées de la présélection et de la sélection aux facteurs de discrimination susceptibles de défavoriser les femmes (16 commissions scolaires sur 19).

En matière d'évaluation des emplois :

- révision des exigences d'emplois afin de s'assurer qu'elles soient conformes au plan de classification (13 commissions scolaires sur 19).

Il faut noter que l'évaluation des emplois et la rémunération relèvent des négociations provinciales ce qui laisse aux commissions scolaires peu de marge de manoeuvre au plan local. C'est ce qui explique que peu de mesures aient été implantées dans les établissements.

8.2.2 Les perceptions des répondantes et des répondants

Tableau 22 Perception des personnes ayant répondu au questionnaire quant à l'implantation de mesures pour corriger la discrimination en matière de dotation dans le système d'emploi (n = 135)

ÉLÉMENTS DU SYSTÈME D'EMPLOI	OUI	NON	NE SAIS PAS
Recrutement	83,5	7,4	9,1
Présélection et sélection	82,4	8,8	8,8
Évaluation des emplois	43,7	38,7	17,6
Rémunération	24,6	57,9	17,5
Évaluation du rendement	11,4	64,0	24,6

Les perceptions des répondantes et des répondants sont assez conformes à la réalité. En effet, plus de 80,0 p. 100 estiment que le recrutement, la présélection et la sélection ont fait l'objet de mesures. Cette proportion est de 43,7 p. 100 en ce qui a trait à l'évaluation des emplois. Par ailleurs, 64,0 p. 100 des répondantes et des répondants croient que l'évaluation du rendement n'a pas fait l'objet de mesures. Quant à la rémunération, qui relève de négociations provinciales, 57,9 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire jugent que cet élément n'a pas fait l'objet de mesures dans le plan d'action. Elles semblent d'ailleurs peu confiantes que les programmes d'accès à l'égalité puissent régler ces problèmes d'inéquité salariale. En effet, la moitié d'entre elles (50,5 p. 100) croient que les programmes d'accès à l'égalité sont peu ou pas efficaces à cet effet.

Tableau 23 Perception des répondantes et des répondants quant à l'implantation de mesures pour corriger la discrimination en matière de dotation dans le système d'emploi selon le sexe

ÉLÉMENTS DU SYSTÈME D'EMPLOI	PERCEPTION DES FEMMES (n = 82)			PERCEPTION DES HOMMES (n = 49)		
	OUI	NON	NE SAIS PAS	OUI	NON	NE SAIS PAS
Recrutement	79,5	6,8	13,7	91,3	8,7	___
Présélection et sélection	81,3	5,3	13,4	85,4	14,6	___
Rémunération	20,3	56,5	23,2	32,6	60,4	7,0

Dans l'ensemble, on peut dire que la perception qu'ont les personnes rejointes quant à l'implantation de mesures visant à éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines est assez fidèle à ce qu'on observe dans la réalité. Cependant, lorsqu'on y regarde de plus près, on note que cette perception est parfois différente selon le sexe des répondantes et des répondants.

Ainsi, les hommes ont davantage tendance que les femmes à croire que des mesures ont été implantées et ce particulièrement en ce qui concerne le recrutement, la sélection et la présélection et la rémunération. Cependant, il faut noter qu'une proportion plus importante de femmes disent ne pas savoir si de telles mesures ont été implantées.

On se souviendra que les hommes avaient tendance à évaluer l'augmentation de la représentation des femmes comme étant plus importante que les femmes elles-mêmes. Ils avaient aussi moins tendance que leurs collègues féminines à affirmer que des facteurs de discrimination avaient été identifiés. Ainsi, pour eux, bien qu'on ait décelé peu de discrimination, on aurait tout de même implanté des mesures qui auraient donné des résultats significatifs. Pour les femmes, au contraire, bien qu'on ait identifié des éléments discriminatoires, certaines mesures n'auraient pas été mises en place et par conséquent, l'augmentation de la représentation des femmes serait faible.

8.2.3 Résumé de l'hypothèse 4

L'analyse des plans d'action nous a démontré que les commissions scolaires ont prévu des mesures pour corriger la discrimination en matière de recrutement, de présélection et de sélection et d'évaluation des emplois. Même si on avait identifié de la discrimination en regard de la rémunération, peu de commissions scolaires ont prévu des mesures pour corriger la situation. Cependant, ce dernier élément relève de négociations provinciales et est donc hors du champ d'action des commissions scolaires.

Les perceptions des répondantes et des répondants sont assez proches de la réalité. Plus de 80,0 p. 100 estiment que la commission scolaire a implanté des mesures en matière de recrutement, de présélection et de sélection. Quant à l'évaluation des emplois et la rémunération, ces personnes jugent dans des proportions moins importantes que ces éléments ont fait l'objet de mesures.

Toutefois ces perceptions varient selon le sexe des personnes ayant répondu au questionnaire. Ainsi les hommes ont davantage tendance que les femmes à croire à l'implantation de mesures et une proportion plus importante de femmes disent ne pas savoir si de telles mesures ont été implantées.

8.3 Hypothèse 5

La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a favorisé l'implantation de mesures visant à augmenter la mobilité professionnelle des femmes.

Les sous-systèmes étudiés sont: la formation, le perfectionnement et la mobilité professionnelle.

8.3.1 La situation dans les commissions scolaires

La grande majorité des commissions scolaires (17 sur 19) ont implanté des mesures pour faciliter la mobilité professionnelle des femmes, leur formation et leur perfectionnement. Ces mesures sont :

En matière de formation et de perfectionnement :

- identifier les besoins de formation des femmes (6 commissions scolaires);
- promouvoir la formation et le perfectionnement chez les femmes (13 commissions scolaires);

- susciter l'intérêt des femmes pour la formation relative au cheminement de carrière (7 commissions scolaires);

En matière de mobilité professionnelle :

- reconnaître les acquis expérientiels (rémunérés ou non) des femmes (15 commissions scolaires);

- favoriser le passage d'un poste à statut précaire à un poste à statut permanent (8 commissions scolaires).

8.3.2 Les perceptions des répondantes et des répondants

Tableau 24 Perception des répondantes et des répondants quant à l'implantation de mesures pour faciliter la mobilité professionnelle des femmes, leur formation et leur perfectionnement (n = 135)

ÉLÉMENTS DU SYSTÈME D'EMPLOI	OUI	NON	NE SAIS PAS
Mobilité professionnelle	40,7	33,0	26,3
Formation et perfectionnement	62,6	26,0	11,4

Alors que pour 62,6 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire, des mesures en matière de formation et de perfectionnement ont été implantées, 40,7 p. 100 disent que ce n'est pas le cas en ce qui concerne la mobilité professionnelle.

Notons que 37, 5 p. 100 des représentantes et des représentants des associations de cadres et des chargées de dossier et 40,0 p. 100 des représentantes et représentants syndicaux disent ne pas savoir si des mesures en matière de mobilité professionnelle ont été implantées.

L'analyse des plans d'action ne confirme qu'en partie ces résultats. Il est vrai en effet que la grande majorité des commissions scolaires ont implanté des mesures en matière de formation et de perfectionnement (17 commissions scolaires sur 19). Par ailleurs, contrairement à ce que croient les personnes interrogées, la mobilité professionnelle a aussi fait l'objet de mesures spécifiques et ce dans des proportions équivalentes à la formation et au perfectionnement.

8.3.3 Résumé de l'hypothèse 5

Cette hypothèse a été validée par l'analyse des données et des perceptions. Les commissions scolaires ont mis en place des mesures pour corriger la discrimination en matière de formation et de perfectionnement et de mobilité professionnelle. Les répondantes et les répondants estiment dans une proportion de 62,6 p. 100 que des mesures ont été mises en place en ce qui concerne la formation et le perfectionnement. Cette proportion diminue à 40,7 p. 100 en ce qui a trait à la mobilité professionnelle. La fonction des répondantes et des répondants semble avoir une incidence sur leur connaissance de la mise en place de mesures en ce qui concerne la mobilité professionnelle. En effet, une proportion importante de représentantes et représentants des associations de cadres (37,5 p. 100), des chargées de dossier (37,5 p. 100) et des représentantes et représentants syndicaux (40,7 p. 100) disent ne pas savoir si de telles mesures ont été implantées.

8.4 Hypothèse 6

La mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a permis de rendre le climat organisationnel plus favorable au personnel féminin.

L'influence du climat de travail sur les possibilités d'avancement des femmes et sur l'atteinte d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes a maintes fois été prouvée. En effet, toutes les mesures visant à modifier les pratiques et les politiques en matière de gestion des ressources humaines risquent de s'avérer inefficaces si aucun changement au niveau des mentalités et des valeurs ne s'opère. Le succès d'un programme d'accès à l'égalité repose, de l'avis de plusieurs intervenantes et intervenants, sur la dynamique entre les changements organisationnnels et l'évolution des mentalités. Ainsi, pour être efficace, tout programme d'accès à l'égalité devrait contenir des mesures visant à modifier la discrimination présente au niveau de la culture organisationnelle et des conditions de travail proprement dites.

8.4.1 La situation dans les commissions scolaires

L'analyse des plans d'action révèle que treize commissions scolaires sur dix-neuf ont implanté des mesures en matière de culture organisationnelle et que ces dernières sont plus nombreuses qu'en matière de conditions de travail.

En matière de culture organisationnelle:

- mise en place de politiques visant à prévenir et éliminer le harcèlement sexiste et sexuel (5 commissions scolaires);

- mesures de soutien pour les femmes oeuvrant dans des emplois non traditionnels (5 commissions scolaires);

- identification des besoins en matière de services de garde (11 commissions scolaires);

En matière de conditions de travail:

- reconnaître et revaloriser les tâches et les débordements de tâche chez les employées de soutien administratif (7 commissions scolaires).

8.4.2 Les perceptions des répondantes et des répondants

À la lumière des résultats obtenus, il y aurait eu, selon plus de la moitié des répondantes et des répondants (60,0 p. 100), des mesures relatives à la culture organisationnelle. Cependant, les conditions de travail n'auraient fait l'objet de telles mesures que pour le quart des personnes ayant répondu au questionnaire. Par ailleurs, seulement 43,8 p. 100 des répondantes et des répondants estiment que les programmes d'accès à l'égalité sont efficaces ou très efficaces pour améliorer les conditions de travail.

Le sexe et la fonction des personnes ayant répondu au questionnaire influencent leur perception. Ainsi, 71,1 p. 100 d'hommes jugent que des mesures ont été mises en place en matière de culture organisationnelle, et 54,8 p. 100 de femmes. Soulignons aussi que 30,1 p. 100 de ces dernières disent ne pas savoir si des mesures ont été mises en place, ce qui est aussi le cas de 41,2 p. 100 des représentantes et des représentants syndicaux.

Il nous est apparu important d'évaluer la nature des changements apportés par le programme d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires. Ces informations nous ont été fournies par les répondantes et les répondants.

Tableau 25 Perception des répondantes et des répondants sur les changements apportés par la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité (n = 135)

CHANGEMENTS APPORTÉS	TRÈS IMP.	ASSEZ IMP.	PEU IMP.	PAS IMP.
Perception du personnel masculin face à la situation des femmes dans la commission scolaire	13,3	50,8	35,1	0,8
Perception du personnel féminin face à sa situation dans la commission scolaire	22,7	57,1	18,5	1,7
Perception de la direction face à la situation des femmes dans la commission scolaire	25,8	51,7	19,2	3,3
Relations patronales/syndicales	7,8	37,4	40,0	14,8
Perception des élèves face à la situation des femmes dans la commission scolaire	7,9	17,8	50,5	23,8

Il semble que, parmi les changements apportés par le programme, les plus importants soient en regard de la perception qu'ont les femmes face à leur situation dans la commission scolaire (79,8 p. 100), la perception de la direction face à la situation des femmes (77,5 p. 100) et la perception des hommes face à la situation des femmes (64,1 p. 100).

Par contre le programme aurait eu moins d'impact sur les relations patronales/syndicales (45,2 p. 100) et peu sur les élèves (25,7 p. 100).

De plus, les répondantes et les répondants estiment que les programmes d'accès à l'égalité sont très efficaces et efficaces face à l'élimination des attitudes discriminatoires à l'égard

des femmes (70,7 p. 100) et à la sensibilisation de la population aux problèmes vécus par les femmes sur le marché du travail (65,6 p. 100).

À en croire les personnes rejointes, l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité offrirait une excellente occasion de sensibiliser et de conscientiser l'ensemble du personnel aux problèmes de discrimination vécus par les femmes et d'éliminer ces problèmes par l'implantation de mesures. Il s'agit là d'ailleurs des principaux avantages identifiés par les répondantes et les répondants.

Comme nous l'avons précisé précédemment, l'implantation de certaines mesures est impossible puisqu'elles relèvent des négociations provinciales. Par ailleurs, dans d'autres cas, celle-ci dépend davantage de la volonté des directions et des difficultés rencontrées par les commissions scolaires.

Afin de mieux saisir la nature de ces difficultés, nous avons demandé aux personnes ayant répondu au questionnaire d'identifier celles rencontrées par leur commission scolaire. Les principales difficultés seraient selon elles : le manque de temps (66,0 p. 100), le manque de ressources financières (65,0 p. 100) et le manque de ressources humaines et matérielles (60,0 p. 100).

Le manque de ressources financières, humaines et matérielles est lié à la situation financière de la commission scolaire. Nous leur avons demandé qu'elle est selon eux, la situation financière de leur commission scolaire.

Tableau 26 Perception des répondantes et des répondants quant au manque de ressources financières, humaines et matérielles selon la situation financière des commissions scolaires

SITUATION FINANCIÈRE	MANQUE DE RESSOURCES FINANCIÈRES						MANQUE DE RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES					
		TRÈS IMP.	IMP.	PEU IMP.	PAS IMP.	Ne sais pas		TRÈS IMP.	IMP.	PEU IMP.	PAS IMP.	Ne sais pas
	N						N					
Développement	17	5,9	23,5	52,9	11,8	5,9	17	5,9	23,5	58,8	11,8	0,0
Compression	67	49,3	29,8	16,4	1,5	3,0	69	39,1	30,4	21,7	4,4	4,4
Stabilité	28	32,2	21,4	35,7	3,6	7,1	28	28,6	25,0	32,1	3,6	10,7

Nous pouvons voir que la situation financière de la commission scolaire a une incidence sur les ressources financières, humaines et matérielles investies pour le programme d'accès à l'égalité. En effet, les problèmes sont plus importants si la commission scolaire est en période de compressions budgétaires ou de stabilité, que si elle est en période de développement.

L'analyse des rapports annuels des commissions scolaires confirme en partie ces résultats. Il semble en effet que les problèmes les plus souvent rencontrés pour expliquer que certaines mesures prévues au plan d'action n'aient pu être réalisées sont l'absence de budget et de ressources humaines ainsi que le manque de temps et ce, peu importe le type de mesures. Cependant, en matière de recrutement, de sélection et de présélection, de formation et de perfectionnement, il semble que des difficultés liées aux conventions collectives et aux négociations avec les syndicats posent un certain nombre de problèmes aux commissions scolaires.

8.4.3 Résumé de l'hypothèse 6

Cette hypothèse visait à déterminer si la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité a rendu le climat organisationnel plus favorable au personnel féminin.

L'analyse des plans d'action a démontré que les commissions scolaires ont mis en place des mesures en matière de culture organisationnelle et de conditions de travail. Toutefois les mesures sont plus nombreuses en ce qui a trait à la culture organisationnelle.

Selon 60,0 p. 100 des répondantes et des répondants, les commissions scolaires auraient mis en oeuvre des mesures relatives à la culture organisationnelle. Les conditions de travail n'auraient fait l'objet de telles mesures que pour le quart des personnes ayant répondu au questionnaire. Ajoutons que seulement 43,8 p. 100 des répondantes et des répondants jugent que les programmes d'accès à l'égalité sont très efficaces ou efficaces pour améliorer les conditions de travail.

Le sexe et la fonction des répondantes et des répondants semblent avoir une incidence sur les perceptions des répondantes et des répondants. En effet, plus d'hommes (71,1 p. 100) que de femmes (54,8 p. 100) estiment que des mesures ont été mises en place en matière de culture organisationnelle. De plus, 30,1 p. 100 de femmes et 41,2 p. 100 de représentantes et représentants syndicaux disent ne pas savoir si de telles mesures ont été mises en place.

Nous avons tenu à connaître les changements apportés par la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité. Il semble que les changements les plus importants soient : la perception du personnel féminin face à sa situation dans la commission scolaire (79,8 p. 100), la perception de la direction face à la situation des femmes (77,5 p. 100) et la perception des hommes face à la situation des femmes (64,1 p. 100). De plus, les répondantes et les répondants jugent dans une proportion de 65,0 p. 100 que les programmes sont très efficaces ou efficaces pour éliminer les attitudes discriminatoires envers les femmes et pour sensibiliser la population aux problèmes vécus par les femmes.

Un certain nombre de contraintes peuvent avoir un impact sur la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité. Les principales difficultés seraient, selon plus de 60,0 p. 100 des répondantes et des répondants, le manque de temps, de ressources financières, humaines et matérielles. Ceci est lié à la situation financière des commissions scolaires dans la mesure où, pour la grande majorité des répondantes et des répondants, une situation de compression ou de stabilité budgétaires influence l'allocation des ressources. Les données recueillies dans les rapports annuels le confirment en partie.

8.5 Hypothèse 7

La mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité a permis l'implantation de mesures visant à s'assurer que les pratiques pédagogiques sont exemptes de stéréotypes sexistes.

Compte tenu du poids des modèles offerts aux jeunes en regard de leurs choix professionnels et des valeurs qu'ils véhiculent face à l'égalité entre les sexes, et compte tenu du rôle éducatif que joue

l'école dans le développement social des élèves, les commissions scolaires qui mettent en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité se devaient aussi de mettre en place des mesures visant à éliminer les stéréotypes sexistes des pratiques pédagogiques.

Dans les faits, la grande majorité des commissions scolaires ont prévu de telles mesures et les plus fréquemment mises en place sont:

- des sessions de formation sur les pratiques pédagogiques non sexistes pour les intervenantes et les intervenants;

- des activités s'adressant aux élèves et visant à les sensibiliser aux attitudes sexistes (conférences, rencontres, etc.);

- l'information sur les métiers non traditionnels pour les filles;

- la mise sur pied de comités de filles, etc.

8.6 Synthèse des éléments de réponse à la question 2

Cette question visait à déterminer si l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires a permis de déceler et d'éliminer les facteurs de discrimination dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines.

Pour répondre à cette question, nous avions formulé cinq hypothèses qui devaient nous permettre d'évaluer si :

- la méthode proposée par le Ministère a permis de déceler la discrimination systémique dont les femmes sont victimes;

- la mise en oeuvre des programmes a permis d'éliminer les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et les pratiques en matière de dotation des ressources humaines;

- la mise en oeuvre des programmes a favorisé l'implantation de mesures visant à accroître la mobilité professionnelle des femmes;

- la mise en oeuvre des programmes a permis de rendre le climat organisationnel plus favorable aux femmes;

- la mise en oeuvre des programmes a permis l'implantation de mesures pour rendre les pratiques pédagogiques exemptes de stéréotypes sexistes.

L'analyse des rapports d'analyse diagnostique produits par les commissions scolaires nous montre que l'on a identifié une sous-représentation féminine dans chacune des quatre catégories d'emploi.

La sous-représentation la plus importante se retrouve dans les postes suivants :

personnel cadre	:	gérance, coordonnatrice et coordonnateur, cadre supérieure et supérieur;
personnel enseignant	:	champs de formation professionnelle non traditionnelle;
personnel professionnel	:	conseillère et conseiller pédagogique, animatrice et animateur de pastorale;
personnel de soutien	:	postes de soutien manuel.

L'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre a permis de démontrer qu'il existe un bassin de main-d'oeuvre féminine suffisant pour corriger la sous-utilisation observée dans l'ensemble des postes. Par ailleurs, les objectifs numériques fixés par les commissions scolaires sont en deçà de la sous-utilisation observée et ne la corrigent pas.

La raison d'être des analyses du système d'emploi, des perceptions et des pratiques de gestion est l'identification de facteurs discriminatoires qui causent la sous-représentation des femmes. La réalisation de ces analyses a permis de déceler des éléments discriminatoires en matière de recrutement, de présélection et de sélection, de culture organisationnelle, de conditions de travail, d'évaluation des emplois, de formation et de perfectionnement, de mobilité professionnelle et de rémunération.

Le Tableau 27 présente, à partir des sous-systèmes du système d'emploi, le type de problèmes identifiés et le nombre de commissions scolaires ayant prévu des mesures pour les corriger.

Tableau 27 **Facteurs de discrimination identifiés dans le système d'emploi, et nombre de commissions scolaires ayant identifié et corrigé ces facteurs**

ÉLÉMENTS DU SYSTÈME D'EMPLOI	PROBLÈMES IDENTIFIÉS	N. DE C.S. AYANT IDENTIFIÉ CE PROBLÈME	N. DE C.S. AYANT IMPLANTÉ DES MESURES DE CORRECTION
Recrutement	Les modes d'attraction ne permettent pas de rejoindre les femmes	18	16
	Les formulaires d'offre de services contiennent des questions discriminatoires	9	11
	Il n'existe pas de planification de main-d'oeuvre	19	16
Présélection et sélection	Les comités de sélection ne sont pas mixtes	17	15
	Le processus et les critères de sélection manquent de transparence	16	16
	Il n'existe pas de grille de sélection pour chacun des postes	5	7
	On effectue de la sélection de personnel hors-comité et les personnes responsables ne sont pas sensibilisées à la discrimination possible dans le processus	4	16
	Aucune rétroaction systématique après les entrevues	13	10
Mobilité professionnelle	Pas de mécanisme pour le passage d'un poste à statut précaire à un poste permanent	14	8
	Pas de poste intermédiaire favorisant la progression de carrière chez les employées de soutien	11	2
	Absence de politique d'évaluation du potentiel	9	4
Formation et perfectionnement	Absence de politique claire en matière de formation et de perfectionnement	12	6
	Les enseignantes utilisent peu le budget de formation	7	13
	Les employées de soutien administratif utilisent peu le budget de formation	7	13
Culture organisationnelle	Le manque d'encouragement de la part de la direction démotive le personnel féminin et dévalorise le personnel de soutien	14	7
	Difficulté pour les femmes de concilier travail et responsabilités familiales	10	11

	Présence de harcèlement sexiste et sexuel à l'égard des femmes	7	5
Conditions de travail	Non-reconnaissance du débordement de tâche des employées de soutien administratif	12	7
	Les femmes sont confinées à des emplois et des milieux où les tâches sont arides et déshumanisantes	6	7
Rémunération	Existence de disparités salariales au désavantage des femmes	9	Aucune sinon la signature d'une résolution visant à corriger ces inégalités
Évaluation des emplois	Le plan de classification ne reconnait p s les expériences non rémunérées des femmes	6	1
	L'évaluation des tâches des employées de soutien n'est pas conforme à la réalité	6	1
	Les exigences relatives à l'emploi sont parfois supérieures au plan de classification	9	13

Globalement, il semble que les problèmes identifiés ont presque tous fait l'objet de mesures spécifiques adoptées et mises en application par les commissions scolaires concernées, sauf ceux relatifs à l'évaluation des emplois, à la rémunération et aux règles des conventions collectives. Rappelons que ces éléments du système d'emploi sont négociés à l'échelle provinciale. Par ailleurs, en faisant l'analyse de chacun des plans d'action, on décèle certains écarts. En effet, il arrive que dans certaines commissions scolaires des mesures n'aient pas été implantées bien que des facteurs de discrimination aient été identifiés. Cependant l'inverse est aussi vrai. Certaines commissions scolaires ont prévu des mesures à leur plan d'action sans nécessairement avoir identifié de problème correspondant. L'utilisation de deux méthodes différentes pour effectuer l'analyse diagnostique par les commissions scolaires du troisième groupe explique notamment cette situation.Rappelons que la méthode proposée au deuxième groupe de commissions scolaires avait été modifiée pour le troisième groupe suite à des consultations avec les centrales syndicales.

Dans l'ensemble, la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires aura permis de déceler et d'éliminer certains facteurs de discrimination pouvant faire obstacle à l'intégration des femmes, en particulier en ce qui concerne le recrutement, la sélection et la présélection, la formation et le perfectionnement, la mobilité professionnelle et la culture organisationnelle. Par ailleurs, les problèmes liés à la rémunération, à l'évaluation des emplois et aux conditions de travail n'ont pour la plupart pas fait l'objet de mesures spécifiques. Ceci s'explique en bonne partie

par le fait que les dix-neuf commissions scolaires impliquées dans un programme d'accès à l'égalité ont peu de pouvoir sur ces éléments du système d'emploi. Il faudrait une intervention au niveau provincial pour les corriger.

Le questionnaire expédié dans les commissions scolaires comportait des questions visant à évaluer la pertinence et la facilité d'interprétation des résultats obtenus par l'analyse diagnostique de même que l'identification de facteurs discriminatoires dans le système d'emploi.

Plus de 70,0 p. 100 des répondantes et des répondants se disent très satisfaits ou satisfaits de la facilité d'interprétation et de la pertinence des résultats. L'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre obtient le taux de satisfaction le plus bas.

Plus de la moitié des répondantes et des répondants estiment que l'on a effectivement identifié des facteurs de discrimination en matière de recrutement, de présélection et de sélection, d'évaluation des emplois, de rémunération, de culture organisationnelle et des règles de conventions collectives. La même proportion de personnes disent que l'on n'a pas identifié de facteurs en matière de formation et de perfectionnement et d'évaluation du rendement. Dans le cas de la formation et du perfectionnement, leur perception n'est pas conforme à la réalité. Il semble aussi que, plus la méthode se précise, plus on identifie des facteurs de discrimination. De plus, les femmes plus que les hommes jugent qu'on a identifié des facteurs de discrimination.

En ce qui a trait à la correction de ces facteurs de discrimination, plus de 80,0 p. 100 des répondantes et des répondants jugent que les commissions scolaires ont implanté des mesures en matière de recrutement, de présélection et de sélection. Ici, les hommes ont davantage tendance à croire que les femmes, que l'on a implanté des mesures à cet effet.

En ce qui concerne la formation et le perfectionnement, 62,0 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire jugent que des mesures ont été implantées. Cette proportion diminue à 40,7 p. 100 en ce qui a trait à la mobilité professionnelle. Ici encore, la fonction et le sexe ont une incidence sur les réponses puisque les femmes, les représentantes et représentants des associations de cadres et des groupes syndicaux sont plus nombreux à ne pas savoir si des mesures ont été implantées en matière de mobilité professionnelle.

Plus de 60,0 p. 100 des répondantes et des répondants jugent que la culture organisationnelle a fait l'objet de mesures. Toutefois,plus d'hommes que de femmes partagent cette opinion.

Nous avons interrogé les répondantes et les répondants sur les changements apportés par les programmes d'accès à l'égalité. Il semble que les changements les plus importants soient : la percep-

tion du personnel féminin face à sa situation, la perception de la direction face à la situation des femmes et la perception des hommes face à la situation des femmes.

Rappelons qu'une grande majorité des personnes interrogées ont jugé que les programmes d'accès à l'égalité étaient efficaces ou très efficaces pour augmenter la représentation des femmes (70,8 p. 100), pour favoriser leur formation (64,0 p. 100) et leur progression de carrière (61,8 p. 100) ainsi que pour diversifier leur choix de carrière (56,2 p. 100). Par ailleurs, ceux-ci seraient peu ou pas efficaces en regard des problèmes d'inéquité salariale (50,5 p. 100) ainsi que des conditions de travail (47,3 p. 100) pour une proportion importante des personnes interrogées.

Les commentaires recueillis en entrevue rejoignent en partie ces résultats. Les personnes rencontrées, surtout celles représentant les syndicats et les groupes de femmes, croient en effet que les programmes d'accès à l'égalité sont efficaces pour augmenter la représentation des femmes mais elles déplorent le manque de solutions apportées par ces programmes en regard des problèmes vécus par les employées de soutien administratif. Pour certaines personnes également, les mesures implantées seraient peu efficaces parce que pas assez énergiques; les mesures implantées viseraient davantage à informer et à sensibiliser le personnel aux phénomènes de la discrimination qu'à les éliminer concrètement. Pour certaines, c'est le manque de volonté de la direction qui serait en cause. Le potentiel existe mais le passage de la théorie à la pratique est lent.

Les répondantes et les répondants ont identifié un certain nombre de contraintes pouvant rendre plus difficile l'implantation du programme. Ce sont, par ordre d'importance : le manque de temps, de ressources financières, humaines et matérielles. Les données recueillies dans les rapports annuels confirment ces perceptions.

Finalement, notons que la grande majorité des commissions scolaires ont mis en place des mesures pour s'assurer que les pratiques pédagogiques sont exemptes de stéréotypes sexistes.

9. QUESTION 3

Dans quelle mesure le soutien professionnel et technique a-t-il favorisé l'implantation des programmes volontaires d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires?

Afin d'aider les personnes chargées du programme d'accès à l'égalité dans chacune des commissions scolaires, le ministère de l'Éducation a accordé un soutien professionnel et technique.

En plus de développer les outils méthodologiques nécessaires à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes, le Ministère, par la Coordination à la condition féminine, a offert des sessions de formation de groupe et un soutien

individuel aux personnes chargées du dossier dans les commissions scolaires. Des rencontres de concertation avec les gestionnaires ont également été organisées tout au long de l'expérimentation.

L'évaluation du soutien offert par le Ministère a été faite par la vérification des hypothèses suivantes:

8. Le soutien professionnel du Ministère a favorisé l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité.

9. La méthode et les outils développés par le Ministère sont adaptés à la réalité des commissions scolaires.

10. La méthode et les outils développés par la Coordination à la condition féminine sont en conformité avec le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité.

9.1 Hypothèse 8

Le soutien professionnel de la Coordination à la condition féminine a favorisé l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité.

Le soutien professionnel offert par la Coordination à la condition féminine visait avant tout à outiller les personnes chargées du dossier dans les commissions scolaires afin qu'elles puissent réaliser adéquatement l'analyse diagnostique, l'élaboration du plan d'action et sa mise en oeuvre. Durant la première année d'expérimentation, année consacrée à l'analyse diagnostique et à l'élaboration du plan d'action, des sessions de formation de groupe ont été offertes à raison d'une session par mois. Pendant les années de mise en oeuvre, celles-ci ont été réduites à quatre par année. Ces sessions étaient également l'occasion pour les personnes chargées du dossier d'échanger sur les difficultés rencontrées et les stratégies à adopter pour garantir les meilleures chances de succès au programme.

De plus, trois rencontres par année ont eu lieu avec les gestionnaires des commissions scolaires (Direction générale et Direction des ressources humaines) et les directrices et directeurs des directions régionales concernées. Ces rencontres de concertation avaient pour principal objectif de faire le point sur l'avancement du dossier au Ministère et dans les commissions scolaires. Enfin, un soutien individuel a été apporté sur demande pendant les quatre années de l'expérimentation.

9.1.1 Les perceptions des répondantes et des répondants

Afin d'évaluer le soutien professionnel, nous avons demandé à ces personnes quel était leur degré de satisfaction en regard de la fréquence et du contenu de ces rencontres de même que la disponibilité et l'efficacité des personnes ressources au Ministère.

Tableau 28 Satisfaction des répondantes et des répondants quant au soutien professionnel accordé par le ministère de l'Éducation lors de l'implantation et de la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité (n = 135)

TYPE DE SOUTIEN PROFESSIONNEL	DEGRÉ DE SATISFACTION DES RÉPONDANTES ET DES RÉPONDANTS			
	TRÈS SATIS.	SATISFAITS	PEU SATIS.	INSATISFAITS
Fréquence des sessions de formation avec les chargées de dossier	38,4	58,3	3,3	0,0
Contenu des sessions de formation pour les chargées de dossiers	26,8	53,6	19,6	0,0
Fréquence des rencontres avec les gestionnaires	16,9	72,9	10,2	0,0
Contenu des rencontres avec les gestionnaires	15,7	70,6	13,7	0,0
Disponibilité des personnes ressources du Ministère	48,3	48,3	1,7	1,7
Efficacité des personnes ressources du Ministère	44,1	50,8	3,4	1,7
Activités de communication et se sensibilisation organisées par le Ministère	29,8	56,1	12,3	1,8

Dans l'ensemble, les personnes ayant répondu au questionnaire se sont dites très satisfaites ou satisfaites et ce, dans des proportions de 80,0 p. 100 et plus.

Cette satisfaction est sensiblement la même pour chacun des trois groupes de commissions scolaires. Par ailleurs, la proportion des personnes satisfaites ou très satisfaites est moins grande chez celles provenant des commissions scolaires de plus grande taille pour certains des aspects évalués. Il s'agit du contenu des sessions de formation et de la fréquence des rencontres avec les gestionnaires.

9.1.2 Résumé de l'hypothèse 8

Par cette hypothèse, nous avons vérifié le degré de satisfaction des répondantes et des répondants en regard du soutien professionnel offert par le Ministère pour l'implantation et la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité. Ce soutien professionnel comprenait les éléments suivants : la fréquence des sessions tant avec les chargées de dossier qu'avec les gestionnaires, le contenu de ces sessions, la disponibilité et l'efficacité des personnes ressources au Ministère et les activités de sensibilisation et de communication.

Dans l'ensemble, plus de 80,0 p. 100 des personnes se disent très satisfaites ou satisfaites et ce, peu importe l'année de démarrage du programme. Toutefois, le degré de satisfaction est plus faible chez les personnes provenant de commissions scolaires de grande taille en ce qui concerne le contenu des sessions de formation avec les chargées de dossier et la fréquence des rencontres avec les gestionnaires.Ceci s'explique sans doute par le fait que quelle que soit la taille de la commission scolaire, elles devaient respecter le même échéancier.

9.2 Hypothèse 9

La méthode et les outils développés par la Coordination à la condition féminine sont adaptés à la réalité des commissions scolaires.

9.2.1 Les perceptions des répondantes et des répondants

Afin d'évaluer l'adaptation des outils à la réalité des commissions scolaires (état et organisation des données nécessaires aux analyses), nous avons demandé aux personnes ayant été associées de plus près à l'élaboration du programme quel était leur degré de satisfaction en regard des aspects suivants et ce pour chacune des analyses prévues au diagnostic:

- facilité d'utilisation des outils;
- adaptation des outils;
- accessibilité des données;
- validité des données.

Tableau 29 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à l'adaptation des outils développés par la Coordination à la condition féminine à la réalité des commissions scolaires

TYPES D'ANALYSE	TRÈS SATISFAITES ET SATISFAITS							
	FACILITÉ D'UTILISATION DES OUTILS		ACCESSIBILITÉ DES DONNÉES		VALIDITÉ DES DONNÉES		ADAPTATION DES OUTILS	
	%	N	%	N	%	N	%	N
Analyse d'effectifs	95,4	42	95,6	43	89,4	42	80,8	38
Analyse de disponibilité de main-d'oeuvre	76,7	33	71,8	33	72,8	32	72,7	32
Analyse du système d'emploi	84,4	38	85,1	40	87,0	40	80,0	36
Analyse des pratiques de gestion	90,0	40	89,1	41	95,6	43	95,4	42

Dans l'ensemble, le taux de satisfaction est assez élevé. En effet, les personnes ayant répondu au questionnaire se disent satisfaites ou très satisfaites dans des proportions de 71,0 à 95,0 p. 100 pour l'ensemble des aspects évalués et ce pour l'ensemble des analyses.

Bien que les opinions relatives aux aspects méthodologiques varient peu en fonction de la taille de la commission scolaire et de l'année de démarrage, certaines nuances doivent être apportées. Pour ce qui est de la facilité d'utilisation et de l'adaptation des outils, la validité et l'accessibilité des données, le taux de satisfaction est relativement élevé. Seule l'analyse de disponibilité semble poser certains

problèmes, puisqu'une proportion plus importante de répondantes et de répondants se disent peu satisfaits ou insatisfaits. Il est à noter que cette insatisfaction est plus grande pour les représentantes et les représentants des commissions scolaires de grande taille, ce que nous démontrent les tableaux suivants.

Tableau 30 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à l'accessibilité des données relatives à l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre selon la taille des commissions scolaires

NOMBRE D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS	TRÈS SATIS.	SATISFAISANT	PEU SATIS.	INSATISFAISANT
500 et moins (n = 11)	54,5	45,5	0,0	0,0
501 - 1000 (n = 16)	12,5	62,5	25,0	0,0
1001 - 2000 (n = 14)	0,0	50,0	42,9	7,1
2001 - 5000 (n = 3)	33,3	66,7	0,0	0,0
plus de 5000 (n = 2)	0,0	0,0	100,0	0,0

Le Tableau 30 nous montre que plus la commission scolaire est grande, moins le taux de satisfaction est élevé. En effet, seuls les répondantes et les répondants de commissions scolaires de moins de 500 employées et employés se disent très satisfaits dans une proportion de 54,5 p. 100. Notons que les répondantes et les répondants provenant de très grandes commissions scolaires se disent peu satisfaits à 100,0 p. 100.

Tableau 31 Satisfaction des répondantes et des répondants quant à la validitié des données relatives à l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre selon la taille de la commission scolaire

NOMBRE D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS	TRÈS SATISFAISANT	SATISFAISANT	PEU SATISFAISANT
500 et moins (n = 11)	54,5	45,5	0,0
501 - 1000 (n = 15)	13,3	53,3	33,4
1001 - 2000 (n = 13)	0,0	53,8	46,2
2001 - 5000 (n = 3)	33,3	66,7	0,0
Plus de 5000 (n = 2)	0,0	50,0	50,0

Ici encore, la proportion de personnes se disant satisfaites ou très peu satisfaites varie selon la taille de la commission scolaire. Notons que, comme dans le cas de l'accessibilité des données, aucune répondante et aucun répondant des commissions scolaires de 2001 à 5000 employées et employés ne semblent insatisfaits.

Alors que la taille de la commission scolaire joue un rôle plus déterminant en regard de la cueillette des données, on se souviendra que l'année de démarrage influence davantage l'identification des facteurs de discrimination et les difficultés rencontrées lors de l'implantation des mesures.

Ceci nous apparaît logique dans la mesure où il peut être plus difficile de recueillir les données lorsque celles-ci ne sont pas informatisées (ce qui peut être le cas des petites commissions scolaires) ou si le nombre d'employées et d'employés est plus élevé.

Par ailleurs, l'interprétation des résultats dépend davantage de la grille d'analyse proposée que du nombre de cas. Or, cette grille s'est raffinée au fur et à mesure de l'évolution de l'expérimentation. Les résultats confirment ce fait dans la mesure où l'interprétation et la pertinence de ces résultats

et l'identification de la discrimination ont été moins problématiques et plus complètes pour les deuxième et troisième cohortes que pour la première.

L'identification des facteurs de discrimination relève de l'analyse diagnostique. Aussi, nous est-il apparu important de cerner les difficultés rencontrées à cette étape de la démarche. Nous avons donc interrogé les répondantes et les répondants à cet effet.

Tableau 32 Perception des répondantes et des répondants quant aux difficultés rencontrées lors de l'analyse diagnostique

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES	TRÈS IMP.	IMP.	PEU IMP.	PAS IMP.	N. S. P.
Difficulté d'accès aux données (n = 48)	6,3	25,0	33,3	22,9	12,5
Isolement de la chargée de dossier (n = 49)	10,2	26,5	36,7	12,2	14,4
Péticences du milieu (n = 49)	8,2	38,8	38,7	6,1	8,2
Manque de temps (n = 48)	18,8	29,1	29,1	16,7	6,3
Complexité de la méthode (n = 49)	8,7	39,1	30,4	8,7	13,1
Taille de la commission scolaire (n = 49)	26,5	16,3	32,7	16,3	8,2
Manque de collaboration des personnes ressources de la commission scolaire (n = 48)	4,2	12,5	41,7	31,3	10,3
Manque de collaboration des personnes ressources du ministère de l'Éducation (n = 48)	2,1	2,1	35,4	45,8	14,6

Les opinions en regard des difficultés rencontrées sont assez partagées. Les plus importantes sont : le manque de temps (48,0 p. 100), la complexité de la méthode (47,8 p. 100) les réticences du milieu (47,0 p. 100) et la taille de la commission scolaire (42,8 p. 100).

En contrepartie, le manque de collaboration des personnes ressources à l'intérieur de la commission scolaire ou au Ministère ne constituerait pas un problème très important.

Bien que le manque de temps soit considéré comme une difficulté importante, il semble que pour la majorité des étapes de l'analyse diagnostique, les délais prévus aient été respectés. Par ailleurs, ceux-ci auraient, semble-t-il, été insuffisants pour les étapes suivantes: l'élaboration et la consultation du plan d'action.

Dans les faits, le Ministère avait prévu six mois pour la réalisation de l'analyse diagnostique et deux mois pour l'élaboration du plan d'action et la consultation. Ce délai était le même pour toutes les commissions scolaires et ce, indépendamment de leur taille. Dans l'ensemble, ce délai a été respecté par la majorité des commissions scolaires sauf dans le cas de l'élaboration et de la consultation du plan d'action. Ces étapes ont demandé plus de temps que ce qui avait été prévu pour certaines commissions scolaires, et il semble qu'il y ait des différences entre les grosses commissions scolaires et les petites. De plus, l'année de démarrage semble ici jouer un rôle plus important. Pour les commissions scolaires de la première cohorte, on aurait sous-estimé les délais requis.

9.2.2 Les perceptions des personnes rencontrées en entrevue sur les difficultés relatives à la méthode

Lors des entrevues réalisées auprès de différents groupes ayant été associés à l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, certains problèmes

liés à la méthode ont été soulevés. Ce sont en particulier les représentantes des groupes de femmes et des syndicats qui les ont notés, les autres personnes interrogées se disant peu au courant de la méthode utilisée. Rappelons que nous avons rencontré des représentantes ou des représentants de : la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, de l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec, la Fédération des femmes du Québec, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, la Centrale de l'enseignement du Québec, la Confédération des Syndicats nationaux, la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec, et la Direction de la coordination des réseaux du ministère de l'Éducation.

Les principales lacunes identifiées concernent la complexité de la méthode, plus particulièrement pour l'analyse des effectifs et de disponibilité de main-d'oeuvre. Dans l'ensemble, les personnes interrogées sont d'accord sur un point: il faut trouver un moyen d'alléger la méthode afin de réduire l'opération technique le plus possible et de passer plus rapidement à la mise en oeuvre des mesures visant à éliminer la discrimination systémique. Les délais ont pour effet de démotiver et de démobiliser les personnes chargées du dossier ainsi que l'ensemble du personnel.

Pour certaines personnes, la réalisation des analyses d'effectifs et de disponibilité de main-d'oeuvre provinciales serait la solution. Les commissions scolaires n'auraient ainsi qu'à comparer le portrait de leurs effectifs à celui établit provincialement.

Pour d'autres au contraire, il faut intensifier l'intervention de la commission scolaire afin de mieux identifier les véritables obstacles à l'égalité. Pour ces personnes, c'est le quotidien qui parle le plus.

Ajoutons que les résultats obtenus par la réalisation de chacune de ces analyses ont fait l'objet de plusieurs critiques.

L'analyse des effectifs

Pour certaines personnes, le raffinement dans le croisement des différentes variables s'est avéré inutile et beaucoup trop technique. D'autres déplorent qu'on n'ait pas tenu compte du personnel à statut précaire, ce qui a pour effet de nous donner un portrait incomplet de la réalité, notamment pour le personnel enseignant pour lequel ce personnel constitue plus du quart des effectifs.

L'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre

La principale critique formulée en regard de cette analyse concerne la validation des exigences d'emploi. Pour certaines personnes, cette analyse serait basée sur des exigences discriminatoires, ce qui aurait pour effet d'évaluer à la baisse la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine. Conséquemment, les objectifs numériques sont inférieurs à ce qu'ils devraient être. De plus, l'absence de mécanismes permettant d'identifier et d'évaluer les acquis expérientiels des employées de soutien administratif priverait les commissions scolaires d'un bassin de main-d'oeuvre féminine disponible important.

L'analyse du système d'emploi

Dans l'ensemble, on s'accorde pour dire que l'analyse du système d'emploi est essentielle bien que certaines personnes regrettent qu'elle n'ait pas permis d'identifier suffisamment les problèmes liés à la culture organisationnelle, soit les problèmes vécus quotidiennement par le personnel féminin.

Certains de ces commentaires rejoignent ce que l'analyse des rapports diagnostics nous a permis d'identifier comme principales lacunes, en particulier en regard du raffinement dans le croisement des variables et l'absence de validation des exigences d'emploi. Par ailleurs, il y a consensus sur la nécessité d'alléger la méthode et de réduire les délais afin de passer plus rapidement à la mise en oeuvre.

9.2.3 Résumé de l'hypothèse 9

Cette hypothèse visait à évaluer si la méthode et les outils développés par le Ministère étaient adaptés à la réalité des commissions scolaires. Pour ce faire, nous avons utilisé le questionnaire et les entrevues.

Dans l'ensemble, le taux de satisfaction est assez élevé, particulièrement pour les analyses des effectifs, du système d'emploi et des pratiques de gestion. En effet, plus de 80,0 p. 100 des répondantes et des répondants se disent très satisfaits et satisfaits en ce qui concerne la facilité d'utilisation et l'adaptation des outils, l'accessibilité et la validité des données. Quant à l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre cette proportion varie entre 71,8 p. 100 et 76,7 p. 100 pour l'ensemble des aspects étudiés.

Pour cette dernière analyse, la taille de la commission scolaire est une variable importante en ce qui a trait à l'accessibilité et à la validité des données. Les répondantes

et les répondants se disent peu satisfaits ou insatisfaits dans des proportions supérieures à 50,0 p. 100 dans les commissions scolaires comptant de 1001 à 2000 ou plus de 5000 employées et employés.

Il nous est apparu important de connaître les difficultés rencontrées lors de l'analyse diagnostique. À cet égard les opinions des répondantes et des répondants sont assez partagées. Les plus importantes sont : le manque de temps (48,0 p. 100), la complexité de la méthode (47,8 p. 100) les réticences du milieu (47,0 p. 100) et la taille de la commission scolaire (42,8 p. 100). Toutefois, même si le manque de temps est considéré comme une difficulté importante, les commissions scolaires ont respecté les délais prévus pour la réalisation de l'analyse diagnostique. Seules l'élaboration du plan d'action et la consultation ont demandé plus de temps que prévu. Pour les commissions scolaires de la première cohorte on aurait cependant sous-estimé le temps requis.

Les personnes rencontrées en entrevue ont identifié un certain nombre de problèmes relatifs à la méthode. En ce qui concerne l'analyse des effectifs, on souligne un raffinement inutile dans le croisement de certaines variables et le fait qu'on n'ait pas tenu compte du personnel à statut précaire qui compte pour environ 25,0 p. 100 du personnel.

L'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre serait basée sur des exigences d'emploi discriminatoires. Ceci aurait comme conséquence de mésestimer la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine et de réduire les objectifs numériques. De plus, on n'a pas tenu compte des acquis expérientiels des employées de soutien, ce qui prive la commission scolaire d'un bassin de main-d'oeuvre féminine important.

Finalement, les personnes interrogées notent que l'analyse du système d'emploi n'a pas permis d'identifier suffisamment les problèmes liés à la culture organisationnelle.

9.3 Hypothèse 10

La méthode et les outils développés par la Coordination à la condition féminine sont en conformité avec le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité.

Bien que les programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires aient été implantés sur une base volontaire, il demeure que pour être reconnus non discriminatoires, ils doivent être élaborés en conformité avec le Règlement sur les programmes d'accès à

l'égalité. La méthode développée par le ministère de l'Éducation devait s'apparenter à celle proposée par la Commission des droits de la personne du Québec. Dans le présent chapitre, nous ferons ressortir les principales différences entre ces deux méthodes.

Toutefois, nous ne pouvons statuer sur l'efficacité d'une méthode par rapport à l'autre puisque seule la CECM a utilisé la méthode de la Commission des droits de la personne du Québec. Rappelons que la synthèse de la méthode élaborée par le ministère de l'Éducation a été présentée aux pages 14 à 19 du présent document.

9.3.1 Comparaison entre les deux méthodes

La méthode du Ministère, comme celle de la Commission des droits de la personne du Québec, comprend une phase diagnostique. Dans les deux cas, on y retrouve l'analyse des effectifs, de la disponibilité de main-d'oeuvre et la détermination de la sous-utilisation, de même que l'analyse du système d'emploi. Le Ministère a ajouté deux analyses : celles relatives aux pratiques de gestion et aux perceptions du personnel. Il était aussi demandé aux commissions scolaires d'effectuer une planification de la main-d'oeuvre afin de faciliter la détermination des objectifs numériques.

La principale différence en ce qui a trait à l'analyse des effectifs est l'étude des lignes de progression de carrière à l'intérieur de l'organisation. Cette étape, prévue par la méthode de la Commission des droits, n'apparaît pas dans celle du Ministère.

L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre est généralement effectuée par la Commission des droits de la personne. Cette analyse vise à identifier, parmi l'ensemble des personnes présentes dans la population, la proportion de femmes compétentes pour occuper un type d'emploi ou susceptibles de l'être dans un délai raisonnable. On peut ainsi déterminer s'il y a sous-utilisation. Il y effectivement sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine lorsque la proportion de femmes occupant un poste est inférieure au taux de disponibilité. Dans le cas de la méthode du Ministère, l'analyse de la disponibilité est effectuée par la commission scolaire et touche d'abord la main-d'oeuvre interne. De plus, cette analyse est faite uniquement pour les postes où il y a sous-représentation de la main-d'oeuvre féminine. Ajoutons que contrairement à la Commission des droits de la personne, on ne procède pas à des regroupements d'emplois, et que les objectifs numériques sont fixés lors de l'élaboration du plan d'action. De plus, les commissions scolaires n'étaient pas tenues de fixer des objectifs numériques qui corrigent entièrement la sous-utilisation.

Pour l'analyse du système d'emploi, la Commission des droits a identifié sept sous-systèmes à étudier : le processus d'évaluation des emplois, la rémunération, la dotation en ressources humaines, l'intégration organisationnelle, l'évaluation du rendement, la formation et le développement des ressources humaines et les autres conditions de travail. Pour chacun de ces sous-systèmes, il s'agit de déceler les règles ou pratiques qui peuvent avoir un effet d'exclusion discriminatoire à l'aide d'une série de questions ou d'énoncés qui indiquent les risques les plus fréquents de discrimination. La méthode du Ministère quant à elle étudie quatre sous-systèmes : la dotation et l'affectation du personnel, le développement des ressources humaines, l'organisation du travail et le modèle aux élèves. Deux démarches ont été proposées. La première détermine ce que sont les résultats attendus par l'implantation du programme. La comparaison entre les résultats attendus et le système d'emploi de la commission scolaire permet d'identifier les éléments discrimatoires à corriger. La seconde approche permet d'étudier le processus lors des ouvertures de postes. Une série de questions permet de déceler la discrimination.

La planification de la main-d'oeuvre vise à établir des prévisions de retraites qui serviront à la détermination des objectifs numériques. L'analyse des perceptions a pour objectif de sensibiliser le personnel au programme d'accès à l'égalité et d'identifier les politiques ou les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes.

Finalement, l'analyse des pratiques de gestion doit permettre d'identifier les lieux où les femmes recoivent un traitement différent de celui des hommes, particulièrement en ce qui concerne le recrutement, les promotions et l'allocation des budgets de formation et de perfectionnement.

9.3.2 Résumé de l'hypothèse 10

Nous constatons que les principaux écarts entre la méthode de la Commission des droits de la personne du Québec et celle du ministère de l'Éducation se situent au niveau des analyses suivantes:

	AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
Analyse des effectifs:	• Pas de ligne de progression de carrière. • L'ensemble des effectifs est classé en trois groupes: - emplois à sous-représentation féminine;

- emplois à concentration féminine;
- emplois mixtes.

Analyse de la disponibilité:

- D'abord une analyse de la disponibilité interne.
- Nous n'avons pas procédé à des regroupements d'emploi.
- Nous avons ajouté des prévisions de retraites.
- Les objectifs numériques sont déterminés dans le plan d'action et les commissions scolaires ne sont pas obligées de corriger entièrement la sous-utilisation.

Analyse du système d'emploi:

- Les sous-systèmes suivants n'ont pas été analysés:
  - le processus d'évaluation des emplois;
  - l'évaluation du rendement;
  - l'intégration organisationnelle.

Il est à noter que le Ministère avait prévu les analyses des perceptions et des impacts des pratiques de gestion, ce qui n'apparaît pas dans la méthode de la Commission des droits de la personne du Québec.

9.4 Synthèse des éléments de réponse à la question 3

La question 3 a permis de déterminer que le soutien professionnel et technique offert par le Ministère a favorisé l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires. La validation des trois hypothèses suivantes nous a fourni des éléments de réponse :

- le soutien professionnel a favorisé l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité;
- la méthode et les outils développés par le Ministère étaient adaptés à la réalité des commissions scolaires;
- la méthode et les outils développés par la Coordination à la condition féminine sont en conformité avec le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité.

Dans l'ensemble, les personnes interrogées sont satisfaites ou très satisfaites du soutien professionnel accordé par la Coordination à la condition féminine, et ce, peu importe l'année de démarrage du programme. Par ailleurs, la taille de la commission scolaire a une influence sur le taux de satisfaction pour certains aspects évalués. En effet, le taux de satisfaction est moins élevé en ce qui concerne le contenu des sessions de formation et la fréquence des rencontres avec les gestionnaires, dans le cas des grandes commissions scolaires. Ceci s'explique sans doute par le fait que quelle que soit leur taille, les commissions scolaires devaient respecter le même échéancier et effectuer les mêmes opérations.

En ce qui a trait à la méthode et aux outils proposés par la Coordination à la condition féminine, seule l'analyse de disponibilité semble problématique. En effet, une proportion plus importante de répondantes et de répondants se disent peu satisfaits ou insatisfaits. Pour cette analyse, ici encore, la taille de la commission scolaire est une variable importante en ce qui a trait à l'accessibilité et à la validité des données. Les répondantes et les répondants se disent peu satisfaits ou insatisfaits dans des proportions supérieures à 50,0 p. 100 dans des commissions scolaires comptant de 1001 à 2000 et plus de 5000 employées et employés.

Nous avons aussi tenu à connaître les principales difficultés rencontrées lors de la réalisation de l'analyse diagnostique. À cet égard, les opinions des répondantes et des répondants sont assez partagées. Les plus importantes sont : le manque de temps (48,0 p. 100), la complexité de la méthode (47,8 p. 100), les réticences du milieu (47,0 p. 100) et la taille de la commission scolaire (42,8 p. 100). Même si le manque de temps est considéré comme une difficulté importante, les commissions scolaires ont respecté les six mois prévus pour l'analyse diagnostique. L'élaboration du plan d'action et la consultation ont quant à elles demandé plus de temps que les deux mois prévus. Cependant, pour les commissions scolaires du premier groupe, on aurait sous-estimé le temps nécessaire.

Lors des entrevues réalisées avec des représentantes et des représentants des principaux groupes associés à la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité, un certain nombre de problèmes relatifs à la méthode ont été identifiés.

Ainsi, l'analyse des effectifs est critiquée parce qu'on a poussé trop loin le raffinement de la méthode dans le croisement de certaines variables et parce que le personnel enseignant à statut précaire qui représente près de 25,0 p. 100 du personnel des commissions scolaires n'a pas été inclus.

L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre serait basée sur des exigences d'emploi discriminatoires, ce qui aurait pour effet d'évaluer à la baisse la main-d'oeuvre féminine disponible et de réduire d'autant les objectifs numériques. De plus, la non-reconnaissance

des acquis expérientiels des employées de soutien prive la commission scolaire d'un bassin de main-d'oeuvre important.

Enfin, les personnes interrogées soulignent que l'analyse du système d'emploi n'a pas permis d'identifier les problèmes liés à la culture organisationnelle.

En ce qui a trait à la conformité de la méthode du Ministère avec le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, nous avons comparé notre méthode avec celle mise au point par la Commission des droits de la personne du Québec. Sans pouvoir statuer sur l'efficacité d'une méthode par rapport à l'autre, nous avons toutefois fait ressortir les principales différences.

Ainsi en ce qui a trait à l'analyse des effectifs, la méthode du Ministère n'a pas inclus l'étude des lignes de progression de carrière dans l'organisation et procède à un classement des effectifs en trois groupes : emplois à sous-représentation ou emplois à concentration féminine et emplois mixtes. Pour ce est qui de l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre, la Commission des droits de la personne procède à une analyse de la disponibilité externe alors que cette analyse est faite pour la main-d'oeuvre interne dans les commissions scolaires. Ajoutons que nous n'avons pas procédé à des regroupements d'emplois et que nous avons ajouté des prévisions de retraites. Quant à l'analyse du système d'emploi, la méthode du Ministère n'analyse pas les sous-systèmes suivants qui font partie de l'autre méthode : le processus d'évaluation des emplois, l'évaluation du rendement et l'intégration organisationnelle. Le Ministère a ajouté les analyses des perceptions et des pratiques de gestion, ce qui n'apparaît pas dans la méthode de la Commission des droits de la personne du Québec.

Finalement, comme les commissions scolaires étaient libres de décider des objectifs numériques, elles n'avaient pas à corriger entièrement la sous-utilisation.

10. QUESTION 4

Dans quelle mesure le caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires a-t-il permis l'atteinte des objectifs de ces programmes?

À l'instar des autres ministères engagés dans le plan d'action gouvernemental en matière de programmes d'accès à l'égalité, le ministère de l'Éducation a privilégié une approche volontaire pour l'implantation de ces programmes. Dans cette optique, la gestion du programme relève de la Direction générale de la commission scolaire, qui fait rapport au Conseil des commissaires.

De plus, afin de réaliser l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité, la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation a jugé opportun de s'associer les différents partenaires engagés dans ces programmes. Ainsi, tout au long de l'expérimentation, des liens ont été maintenus avec des représentantes et des représentants de différentes directions du Ministère, des associations de commissions scolaires et des centrales syndicales.

Une approche similaire, quoique plus formelle que celle du Ministère, a également été développée dans chacune des commissions scolaires engagées dans l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité.

À cet effet, le protocole d'entente entre le ministère de l'Éducation et les commissions scolaires prévoyait la mise sur pied d'un Comité consultatif lequel était composé de représentantes et de représentants des commissaires, de la direction du personnel, des associations de cadres et des syndicats présents dans l'organisme. Le mandat de ce Comité était de conseiller la personne chargée du dossier pour la durée de son mandat et la personne en autorité chargée de la mise en oeuvre du plan d'action.

En plus des activités prévues par l'implantation des programmes, les commissions scolaires ont réalisé des activités visant à sensibiliser l'ensemble du personnel aux objectifs poursuivis par ces programmes.

Afin de favoriser l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, le ministère de l'Éducation a également mis à leur disposition un soutien financier.

Une subvention de 45 000 $ ou 50 000 $ a été versée en deux tranches, une première de 30 000 $ pour le démarrage et une deuxième de 15 000 $ ou de 20 000 $ pour le développement du programme, et fut accordée à dix-huit des dix-neuf commissions scolaires participantes[11].

Les hypothèses rattachées à l'approche développée par le Ministère sont les suivantes:

11. L'approche volontaire a favorisé l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

12. L'approche de la Coordination à la condition féminine a favorisé la collaboration avec ses différents partenaires (direction du ministère de l'Éducation, autres ministères, associations de commissions scolaires, syndicats) et a facilité l'intégration des principes fondamentaux des programmes d'accès à l'égalité.

13. La mise en place du Comité consultatif a favorisé la collaboration des différents partenaires ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire.

---

11. La commission scolaire Lakeshore n'a reçu qu'une subvention de développement de 30 000 $ puisqu'elle avait déjà un programme d'accès à l'égalité des chances.

14. Les activités de sensibilisation ont favorisé l'intégration des principes fondamentaux ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire.

10.1 Hypothèse 11

L'approche volontaire a favorisé l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

Bien qu'il soit difficile d'évaluer l'impact réel du caractère volontaire des programmes d'accès à l'égalité, certains indices peuvent quand même nous permettre d'en évaluer l'influence.

Parmi ces indices notons:

- les raisons de l'engagement de la commission scolaire dans l'expérimentation d'un programme d'accès à l'égalité;
- l'investissement humain, financier et matériel consenti par la commission scolaire;
- l'engagement de la commission scolaire à éliminer les problèmes de discrimination systémique identifiés.

Les raisons de l'engagement

Les raisons évoquées par les commissions scolaires pour expliquer leur engagement dans un programme d'accès à l'égalité peuvent être de trois ordres. D'ordre juridique, c'est-à-dire celles référant à la réglementation actuelle en matière d'égalité en emploi; d'ordre philosophique, c'est-à-dire celles concernant la volonté de la commission scolaire de respecter les principes fondamentaux de l'égalité entre les sexes et enfin, elles peuvent provenir des pressions exercées par les différents groupes à l'intérieur de la commission scolaire. Afin de connaître de quelle nature sont celles évoquées par les dix-neuf commissions scolaires pour expliquer leur engagement, nous avons interrogé les répondantes et les répondants sur les facteurs qui selon eux auraient été les plus déterminants dans l'adhésion de leur commission scolaire à un programme d'accès à l'égalité.

Tableau 33 Perception des répondantes et des répondants quant aux facteurs d'engagement de la commission scolaire dans un programme d'accès à l'égalité (n = 135)

FACTEURS D'ENGAGEMENT	TRÈS DÉTERMINANT	DÉTERMINANT	PEU DÉTERMINANT	PAS DÉTERMINANT
Soutien financier	59,8	28,1	9,8	2,3
Pressions du personnel féminin	14,5	32,8	35,1	17,6
Volonté de la direction	55,7	35,1	6,1	3,1
Image de la commission scolaire	48,1	33,6	16,8	1,5
Compatibilité du programme avec la philosophie de la commission scolaire	27,5	46,6	22,8	3,1
Volonté de poursuivre des actions déjà entreprises en condition féminine	16,8	43,5	29,0	10,7
Volonté de se conformer à la Charte québécoise des droits et libertés	9,2	42,7	32,1	16,0
Éventualité de plainte en discrimination	4,7	14,0	44,3	37,2
Volonté de devancer une règlementation plus cohercitive	8,4	20,6	41,2	29,8
Présence de dispositions relatives au programme dans les conventions collectives	13,8	22,3	46,2	17,7
Autres	40,0	30,0	10,0	20,0

Le Tableau 33 nous montre que le facteur d'engagement le plus déterminant est la volonté de la direction selon 90,8 p. 100 des répondantes et des répondants. Viennent ensuite le soutien financier accordé par le Ministère (87,9 p. 100) et l'image de la commission scolaire (81,7 p. 100). Les répondantes et les répondants accordent moins d'importance à des facteurs tels la compatibilité du programme avec la philosophie de la commission scolaire (74,1 p. 100), la volonté de poursuivre des actions en condition féminine (60,3 p. 100) et la volonté de se conformer à la Charte québécoise des droits et libertés (51,9 p. 100). Les autres facteurs sont jugés très déterminants ou déterminants dans une proportion de 70,0 p. 100.

Par "autres facteurs" on entend généralement la volonté du Conseil des commissaires.

Les répondantes et les répondants jugent peu ou pas déterminants l'éventualité d'une plainte en discrimination (81,5 p. 100) la volonté de devancer une réglementation plus coercitive (71,0 p. 100), la présence de dispositions relatives au programme dans les conventions collectives (63,9 p. 100) et les pressions au personnel féminin (52,7 p. 100).

Il apparaît clairement que les facteurs jugés les plus déterminants sont davantage ceux qui se réfèrent à la volonté de la commission scolaire de respecter les principes de l'égalité entre les sexes que ceux qui réfèrent à la législation.

L'investissement financier

L'investissement financier consenti par les commissions scolaires dans la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité constitue également un indice de leur volonté de donner au programme les meilleures chances de succès. Il peut indiquer également si le programme s'inscrit ou non dans les priorités d'action de la commission scolaire.

Rappelons que les commissions scolaires ont reçu des subventions du Ministère variant entre 30 000 $ et 50 000 $. De ces sommes, 30 000 $ étaient affectés à la réalisation de l'analyse diagnostique alors que 20 000 $ ou 15 000 $ devaient couvrir une partie des frais relatifs à la mise en oeuvre du plan d'action.

Les modalités d'attribution des subventions de démarrage et de développement apparaissent à l'annexe 4.

Les dix-neuf commissions scolaires choisies pour implanter et mettre en oeuvre un programme d'accès à l'égalité ont reçu les sommes apparaissant au Tableau 34.

Tableau 34 Subventions accordées aux commissions scolaires pour l'implantation et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité

Nombre de commissions scolaires	Total de la subvention reçue
10	50 000 $
8	45 000 $
1	30 000 $
TOTAL 19	890 000 $

Cette subvention n'a pas été suffisante, en particulier en ce qui concerne la mise en oeuvre du plan d'action et, conséquemment, la grande majorité des commissions scolaires ont dû investir des sommes supplémentaires.

La situation dans les commissions scolaires

Le montant total investi par chacune des commissions scolaires varie considérablement d'une institution à l'autre. Il peut dépasser les 100 000 $ dans certains cas, alors que d'autres n'y auront rien investi. En tout, pour l'ensemble des commissions scolaires pour lesquelles nous possédons ces informations (16 commissions scolaires sur 19) les sommes investies totalisent 530 348 00 $ soit une moyenne de 33 146 00 $ par commission scolaire.

Bien que dans certains cas, la taille de la commission scolaire semble un facteur déterminant dans l'investissement financier consenti, il demeure que des commissions scolaires de taille différente ont tout de même investi des sommes équivalentes.

Tableau 35 Investissement moyen de 16 commissions scolaires pour l'implantation et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité selon le nombre d'employées et d'employés

NOMBRE D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS	NOMBRE DE COMMISSIONS SCOLAIRES	INVESTISSEMENT MOYEN ($)
Moins de 500	4	23 690 00
Entre 500 et 1 000	10	22 467 00
Plus de 1 000	2	64 266 00*
		30 981 00**

* CECM incluse

**CECM non incluse

En moyenne, on peut dire que les commissions scolaires de plus grande taille ont investi davantage que les commissions scolaires de petite ou de moyenne taille.

Par ailleurs, il faut noter que parmi ces commissions scolaires, on en retrouve du dernier groupe qui n'ont que quelques mois de mise en oeuvre de leur plan d'action.

Le coût total d'implantation et de mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans les dix-neuf commissions scolaires s'élève à 1 420 349 $. Ceci comprend les sommes investies par les commissions scolaires et les subventions accordées par le Ministère. En ajoutant à ces sommes celles relatives au soutien professionnel et méthodologique au Ministère, soit 678 000 $ répartis sur quatre ans, nous obtenons un grand total de 2 098 349 $, soit 524 587 $ par an.

Les perceptions des répondantes et des répondants

Tableau 36 Perception des répondantes et des répondants quant aux sommes investies par les commissions scolaires pour l'implantation et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité

ÉTAPES DU PROGRAMME	SOMMES INVESTIES					
	1 000-5 000 $	5 000-10 000 $	10 000-15 000 $	15 001-20 000 $	20 001-25 000 $	+ de 25 001 $
	POURCENTAGE DE RÉPONDANTES ET DE RÉPONDANTS					
Analyse diagnostique (n = 33)	15,2	21,2	9,2	15,2	9,1	30,3
Mise en oeuvre (n = 36)	11,1	8,3	33,3	16,8	8,3	22,2

En ce qui concerne l'analyse diagnostique, nous constatons que 36,4 p. 100 des répondantes et des répondants estiment que leur commission scolaire a investi entre 1 000 $ et 10 000 $, 24,4 p. 100 estiment que l'investissement varie entre 10 000 $ et 20 000 $ alors que 30,3 p. 100 jugent cet investissement supérieur à 25 000 $.

Quant à la mise en oeuvre du programme, 50,1 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire disent que cet investissement varie entre 10 000 $ et 20 000 $ alors que 22,2 p. 100 d'entre elles le disent supérieur à 25 000 $.

Curieusement, il semble que la taille de la commission scolaire ne joue pas un rôle très déterminant dans l'investissement financier qu'elle consacre au programme d'accès à l'égalité, ce qui va à l'encontre de ce que nous avons observé au tableau 37.

Cependant, cet investissement varie selon la situation financière des commissions scolaires, particulièrement pour la mise en oeuvre du plan d'action.

Tableau 37 Perception des répondantes et des répondants quant aux sommes investies par la commission scolaire pour la mise en oeuvre du plan d'action selon la situation financière de la commission scolaire

SITUATION FINANCIÈRE	SOMMES INVESTIES		
	1 000-10 000 $	10 001-20 000 $	+ de 20 000 $
	POURCENTAGE DE RÉPONDANTES ET DE RÉPONDANTS		
Compressions budgétaires	21,7	60,9	17,4
Stable	40,0	60,0	0,0
Développement	0,0	0,0	100,0

Cet investissement varie selon la situation financière des commissions scolaires. Par ailleurs, contrairement à ce qu'on serait porté à croire, certaines commissions scolaires, bien qu'en situation de compressions budgétaires, auraient tout de même investi des sommes supérieures à 20 000 $ et ce, dans des proportions plus importantes que des commissions scolaires en période de stabilité.

Les liens entre l'évolution des effectifs scolaires et la situation financière des commissions scolaires sont très importants. En effet, une baisse d'effectifs se traduit souvent par une situation de compressions budgétaires.

Tableau 38 Perception des répondantes et des répondants quant aux sommes investies par la commission scolaire lors de l'analyse diagnostique selon la situation des effectifs scolaires

ÉTAT DES EFFECTIFS SCOLAIRES	SOMMES INVESTIES		
	1 000-10 000 $	10 001-20 000 $	+ de 20 000 $
	POURCENTAGE DE RÉPONDANTES ET DE RÉPONDANTS		
Régression	33,3	33,3	33,4
Stable	55,5	22,2	22,3
Progression	25,0	16,7	58,3

Tableau 39 Perception des répondantes et des répondants quant aux sommes investies par la commission scolaire lors de la mise en oeuvre du plan d'action selon la situation des effectifs scolaires

ÉTAT DES EFFECTIFS SCOLAIRES	INVESTISSEMENT DES COMMISSIONS SCOLAIRES		
	1 000-10 000 $	10 001-20 000 $	+ de 20 000 $
	POURCENTAGE DE RÉPONDANTES ET DE RÉPONDANTS		
Régression	15,4	46,2	38,4
Stable	55,5	44,5	0,0
Progression	0,0	53,8	46,2

La situation des effectifs semble jouer un rôle important dans l'investissement des commissions scolaires et ce pour chacune des étapes de l'expérimentation. Comme dans le cas de la situation financière, on remarque que des commissions scolaires où les effectifs sont en régression, ont tout de même investi des sommes importantes dans des proportions plus grandes que celles où les effectifs sont stables.

L'engagement des commissions scolaires dans l'élimination de la discrimination systémique

Nous avons vu à la question 3 que, dans l'ensemble, les commissions scolaires ont mis en place les mesures nécessaires afin d'éliminer les facteurs de discrimination systémique identifiés lors de l'analyse diagnostique. Dans le cas contraire, on se rappellera qu'il s'agissait parfois d'éléments du système d'emploi faisant l'objet de négociations provinciales. Par ailleurs, les commentaires recueillis en entrevue laissent entendre que dans certains cas, c'est le manque de volonté de la direction d'implanter ces mesures qui est en cause.

Nous avons tenu à connaître l'opinion des répondantes et des répondants sur le caractère des programmes en lien avec la correction effective de la discrimination dont les femmes sont victimes.

D'abord, il apparaît que, pour la très grande majorité des personnes ayant répondu au questionnaire (88,9 p. 100), ceux-ci doivent être subventionnés indépendamment du caractère volontaire ou obligatoire. De plus, la répartition des répondantes et répondants optant pour un caractère ou l'autre est sensiblement la même puisque 45,2 p. 100 optent pour des programmes volontaires subventionnés alors que 43,7 p. 100 optent pour des programmes obligatoires subventionnés.

Nous avons constaté que le choix d'une formule volontaire ou obligatoire dépend de la fonction occupée par la répondante ou le répondant.

Tableau 40 Opinion des répondantes et des répondants sur le caractère des programmes d'accès à l'égalité selon leur fonction

FONCTION DES RÉPONDANTES ET DES RÉPONDANTS	PROGRAMMES VOLONTAIRES SUBVEN-TIONNÉS	PROGRAMMES OBLIGATOIRE SUBVEN-TIONNÉS	PROGRAMMES NON SUBVEN-TIONNÉS
Présidence du Conseil des commissaires	72,7	27,3	0,0
Direction générale	42,9	42,9	14,2
Direction des ressources humaines	62,5	25,0	12,5
Chargée de dossier	70,0	25,9	4,1
Représentantes et représentants des associations des cadres	40,0	45,0	15,0
Représentantes et représentants syndicaux	18,4	71,1	10,5
Autres	53,8	23,1	23,1

Ainsi, une proportion plus grande de représentantes et représentants de la direction optent pour des programmes volontaires alors que les représentantes et les représentants du personnel cadre ou syndiqué optent davantage pour un programme à caractère obligatoire.

À noter que les représentantes et les représentants de la direction générale optent pour une formule ou l'autre dans des proportions identiques.

10.1.2 Les arguments appuyant le choix

Pour les tenantes et les tenants du caractère volontaire subventionné

Les arguments les plus souvent évoqués pour appuyer un choix en faveur du caractère volontaire et subventionné sont les suivants:

On est d'avis qu'une obligation en cette matière n'est pas nécessairement une garantie de succès; on croit au contraire que la volonté de la direction appuyée d'un support financier adéquat offre de meilleures chances de succès aux programmes. On évoque également le fait qu'il s'agit avant tout d'une question de valeurs et de mentalités et qu'aucune obligation n'aura d'impacts sur les changements à opérer à ce niveau. Il faut, dit-on, que la commission scolaire soit prête à changer.

Pour les tenantes et les tenants du caractère obligatoire subventionné

Les arguments évoqués en faveur des programmes obligatoires réfèrent davantage au respect de l'égalité et de l'équité ainsi qu'à la nécessité pour les femmes de faire reconnaître leurs droits. On ajoute également qu'il est essentiel que le milieu de l'éducation contribue à cette évolution et que la seule façon de s'assurer que toutes les commissions scolaires y adhèrent est d'opter pour le caractère obligatoire. De plus, on réclame qu'ils soient subventionnés afin de s'assurer que le manque d'argent ne soit pas un prétexte pour ne rien faire.

Ces résultats confirment les commentaires recueillis lors des entrevues. En effet, les représentantes syndicales et des groupes de femmes optent pour le caractère obligatoire alors que les représentantes et les représentants de la partie patronale optent pour le caractère volontaire.

Ces positions sont en réalité les mêmes que celles présentées il y a cinq ans lors de Décisions 85 et lors de la Commission parlementaire sur le Règlement des programmes d'accès à l'égalité. En effet, lors de ces événements, les groupes syndicaux ainsi que les groupes de femmes revendiquaient des programmes d'accès à l'égalité obligatoires alors que les groupes patronaux souhaitaient des programmes volontaires.

Quant aux arguments évoqués par les personnes rencontrées lors des entrevues pour expliquer leur position, ils sont sensiblement les mêmes que ceux formulés par les personnes rejointes par le biais du questionnaire.

Le groupe de travail de l'OCDE sur l'évaluation des programmes et des politiques d'égalité des chances dans l'emploi s'est aussi prononcé sur le caractère des programmes d'accès à l'égalité.

"De l'avis du groupe, les programmes volontaires sont généralement insuffisants en raison de l'ampleur des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. En l'absence de toute intervention effective, le marché du travail

continuera de reproduire ces inégalités. D'où la nécessité évidente de mettre en oeuvre des programmes d'action positive, qui de l'avis du groupe, devrait se baser sur un système d'incitation ou avoir un caractère contraignant ou obligatoire, mais ne devrait pas permettre une discrimination au point de sélection pour un poste de travail.

Pour être efficace, cette action doit témoigner d'une certaine ambition, de par sa portée, - il ne faut pas se limiter à des programmes pilotes - son objectif et les ressources qui lui sont allouées. Comme les mesures d'ECE concernent le long terme, elles doivent toucher l'ensemble de l'appareil que constitue la société, I.E. l'instruction primaire, la garde des enfants, les infrastructures publiques, et les programmes d'information, de même que tous les facteurs qui facilitent la situation des femmes et leur donne une certainte flexibilité à l'égard du marché du travail.

Le groupe est parvenu à la conclusion que, compte tenu de ce caractère, nécessairement ambitieux, les mesures d'action positives ou correctrices doivent être intégrées à tous les domaines de l'action publique pour déboucher effectivement sur des changements tels que disparaissent les désavantages dont souffrent les femmes sur le marché du travail. C'est-à-dire que dans tous les domaines, les politiques et les pratiques gouvernementales devraient englober des mesures spécifiques en faveur des femmes et des mesures d'action positives ou correctrices"[12].

L'Ontario partage le même point de vue puisque le ministre de l'Éducation a décidé d'utiliser les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi 69, qui est l'équivalent de notre loi 107, et d'exiger des conseils scolaires ontariens qu'ils mettent en oeuvre un programme d'accès à l'égalité. Il a été amené à prendre cette décision après avoir constaté que les programmes volontaires n'ont pas permis d'atteindre les objectifs numériques provinciaux que son Ministère avait fixés. De plus, il considère que le réseau scolaire doit faire figure de chef de file en matière d'égalité en emploi pour les femmes. Il s'appuie sur la spécificité du milieu de l'éducation et l'importance des modèles qui sont présentés aux élèves. Les rôles professionnels assumés par chaque personne dans une école et les stéréotypes sexuels qu'ils véhiculent font partie de l'éducation reçue. Ainsi, le ministère de l'Éducation ontarien s'est fixé comme objectif "d'élever une génération qui ne porte pas le fardeau des inégalités ou qui ne soit pas aveuglée par les stéréotypes. C'est à l'école que doit s'amorcer cette

---

12. Groupe de travail sur le rôle des femmes dans l'économie. Les programmes et les politiques d'égalité des chances dans l'emploi : Rapport du Groupe d'évaluation, OCDE septembre 1989, p. 51.

transformation. Nos écoles devraient favoriser l'éclosion des valeurs associées au genre de société que nous voulons - une société fondée sur l'équité, la justice, qui offre des chances égalitaires et ne crée d'entraves pour personne[13]".

10.1.3 Résumé de l'hypothèse 11

Par cette hypothèse, nous voulions vérifier si l'approche volontaire pour les programmes d'accès à l'égalité a favorisé l'expérimentation dans les commissions scolaires.

Pour ce faire, nous avons identifié trois indicateurs :

- les raisons de l'engagement de la commission scolaire dans l'expérimentation d'un programme d'accès à l'égalité;

- l'investissement financier, matériel et humain consenti par la commission scolaire;

- l'engagement de la commission scolaire à vouloir éliminer les problèmes de discrimination systémique identifiés.

En ce qui concerne les raisons de l'engagement, il semble que, selon plus de 80,0 p. 100 des répondantes et des répondants, les facteurs prépondérants soient, par ordre d'importance, la volonté de la direction, le soutien financier accordé par le Ministère et l'image de la commission scolaire. Entre 60,3 p. 100 et 74,1 p. 100 de ces personnes jugent que la compatibilité du programme avec la philosophie de la commission scolaire et la volonté de poursuivre des actions en condition féminine se sont aussi avérés des facteurs importants. Les répondantes et les répondants jugent peu ou pas déterminants l'éventualité d'une plainte en discrimination, la volonté de devancer une réglementation plus coercitive, la présence de dispositions relatives au programme dans les conventions collectives et les pressions du personnel féminin.

Il est donc raisonnable de conclure que les facteurs jugés plus déterminants sont davantage ceux qui relèvent de la volonté de la commission scolaire à respecter les principes de l'égalité entre les sexes qu'à ceux qui réfèrent à la législation.

Le coût total d'implantation et de mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité s'élève à 2 098 349 $, ce qui comprend les subventions accordées par le Ministère de même

13. Discours de M. Chris Ward, Ministre de l'Éducation lors de la conférence "Focus on leadership", 30 mars 1989, p. 15.

que les sommes affectées au soutien professionnel et technique et les sommes investies par les commissions scolaires.

Selon les perceptions des répondantes et des répondants, 30,3 p. 100 d'entre elles et eux estiment que leur commission scolaire a investi plus de 25,000 $ pour l'analyse diagnostique alors 50,1 p. 100 jugent que les sommes investies pour la mise en oeuvre du plan d'action varient entre 10,000 $ et 20,000 $. Il semble que la taille de la commission scolaire ne joue pas un rôle très déterminant, ce qui va à l'encontre de ce que nous révèle l'analyse des rapports annuels. Par ailleurs nous avons pu constater que les commissions scolaires en période de compressions budgétaires et dont les effectifs scolaires sont en régression semblent avoir investi davantage que celles dont la situation est stable.

Si on considère l'engagement des commissions scolaires dans l'élimination de la discrimination systémique, nous avons pu voir à la question 3 que, dans l'ensemble, les commissions scolaires ont mis les mesures nécessaires en place.

Toufefois, les objectifs numériques ne corrigent pas entièrement la sous-utilisation. Ce seul facteur nous porte à dire que le caractère volontaire est insufissant pour corriger la discrimination.

Cependant, il nous est apparu nécessaire d'interroger les répondantes et les répondants pour connaître leur opinion sur le caractère du programme et son efficacité à corriger la discrimination qui affecte les femmes.

Tout d'abord, 88,9 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire jugent que les programmes doivent être subventionnés, qu'ils soient volontaires ou obligatoires. La répartition des répondantes et des répondants optant pour les programmes volontaires ou obligatoires est sensiblement la même avec respectivement 45,2 p. 100 et 43,7 p. 100. De plus, le choix du caractère des programmes est lié à la fonction. En effet, une plus grande proportion de représentantes et de représentants de la présidence du Conseil des commissaires et de la Direction des ressources humaines optent pour le caractère volontaire alors que les personnes représentant le personnel cadre ou syndiqué optent d'avantage pour un programme à caractère obligatoire. Celles représentant la Direction générale favorisent une formule ou l'autre dans des proportions identiques.

Nous avons demandé aux personnes répondant au questionnaire d'expliquer leur choix. Pour les personnes qui privilégient le caractère volontaire, il semble que le caractère obligatoire ne soit pas une garantie de succès. Comme il s'agit d'abord de changements de valeurs et de mentalités, aucune obligation

n'aurait d'impact à cet égard. Il faut, dit-on, que la commission scolaire soit prête à changer. Quant aux personnes qui choisissent le caractère obligatoire, leur argumentation est basée sur le respect de l'égalité, de l'équité et des droits des femmes.

Les commentaires recueillis en entrevue sont sensiblement les mêmes. Ajoutons que pour l'OCDE et le ministère de l'Éducation ontarien, le caractère obligatoire est le seul qui puisse assurer la correction des inégalités dont les femmes sont victimes.

10.2 Hypothèse 12

L'approche de la Coordination à la condition féminine a favorisé la collaboration avec ses différents partenaires et a facilité l'intégration des principes fondamentaux des programmes d'accès à l'égalité.

Dès le tout début de la mise en oeuvre du plan d'action du ministère de l'Éducation en matière de programmes d'accès à l'égalité, la Coordination à la condition féminine a souhaité s'associer les différents partenaires impliqués dans cette démarche. Ainsi, des comités regroupant des personnes représentant le ministère de l'Éducation et les syndicats ont été mis sur pied où chacune des centrales (CSN - FTQ - CEQ) était invitée à tour de rôle à rencontrer la Coordination à la condition féminine. Le Comité ministère de l'Éducation - FTQ comptait également des personnes représentant la Direction générale des relations de travail du Ministère. Ces Comités étaient non décisionnels et ces rencontres visaient avant tout un échange d'information entre les parties. Quant aux liens établis entre la Coordination à la condition féminine et les autres directions du Ministère, c'est avant tout avec la Direction de la coordination des réseaux et les directions régionales que des contacts ont été établis. Les directrices et les directeurs étaient invités, comme nous l'avons vu précédemment, à assister aux rencontres entre les gestionnaires des commissions scolaires et les représentantes de la Coordination à la condition féminine.

De plus, des liens avec les groupes de femmes et les associations et fédérations de commissions scolaires ont été établis de façon ponctuelle tout au long de l'expérimentation. Ces représentantes et représentants ont par exemple siégé au Comité organisateur du colloque «Carrefour égalité» tenu en mars 1989.

Enfin, à l'été 1989, la Coordination à la condition féminine a invité chacun de ces partenaires à siéger au Comité consultatif d'évaluation sur les programmes d'accès à l'égalité.

Afin d'évaluer le déroulement de ces collaborations, des représentantes et des représentants de chacune des parties impliquées ont été rencontrés en entrevue.

À la lumière des commentaires recueillis lors de ces entrevues, l'ensemble des parties souligne que la concertation et la collaboration se sont améliorées en cours d'expérimentation.

La Direction de la coordination des réseaux ainsi que les directions régionales auraient toutefois souhaité une plus grande collaboration. En effet, selon les personnes rencontrées, bien que la collaboration ait été établie au tout début de l'expérimentation, en particulier pour le choix des commissions scolaires participantes, elle s'est malheurement considérablement atténuée au cours des années. La Direction de la coordination des réseaux aurait souhaité que ses suggestions soient prises en compte. Cette attitude a eu des impacts négatifs sur l'ensemble du dossier des programmes d'accès à l'égalité dans les directions régionales de même que sur le dossier de la condition féminine en général.

10.2.1 Résumé de l'hypothèse 12

Les données colligées valident cette hypothèse. Tout au long de l'expérimentation, le Ministère a maintenu des liens avec les trois grandes centrales syndicales, les associations représentant les commissions scolaires catholiques et protestantes, la Direction de la coordination des réseaux et les groupes de femmes.

La majorité des personnes rencontrées en entrevue se sont dites satisfaites de la collaboration avec la Coordination à la condition féminine.

10.3 Hypothèse 13

La mise en place du Comité consultatif a favorisé la collaboration des différents partenaires ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire.

Par la signature du protocole d'entente entre les commissions scolaires et le ministère de l'Éducation, les établissements des deuxième et troisième cohortes s'engageaient à mettre sur pied un Comité consultatif sur le programme d'accès à l'égalité. Le Comité devait être formé des personnes représentant:

- le Conseil des commissaires;
- la Direction générale;
- la Direction des ressources humaines;
- la personne chargée du dossier;

- les associations de cadres et les syndicats présents dans la commission scolaire.

Le mandat de ce Comité était de conseiller la personne chargée du dossier pour la durée de son mandat et, par la suite, la personne en autorité responsable du dossier.

Même si les commissions scolaires du premier groupe n'étaient pas tenues de mettre en place un tel Comité, il semble qu'elles aient tout de même choisi de le faire puisque 96,2 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire affirment qu'un tel Comité existe dans leur commission scolaire.

Tableau 41 Perception des répondantes et des répondants quant à la composition des comités consultatif d'accès à l'égalité (n = 135)

GROUPES REPRÉSENTÉS	POURCENTAGE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS	
	OUI	NON
Conseil de commissaires	84,4	15,6
Direction générale	65,6	34,4
Direction des ressources humaines	89,8	10,2
Associations de cadres	98,4	1,6
Syndicats	99,2	0,8
Comités de parents	62,5	37,5

Quant à la composition de ce Comité, il semble que dans la très grande majorité des cas, on ait respecté le protocole d'entente. De plus, certaines commissions scolaires sont allées plus loin que ce qui y avait été prévu, en y ajoutant des personnes représentant le Conseil des commissaires et les Comités de parents.

Selon la majorité des personnes ayant répondu au questionnaire, le mandat de ce Comité était de collaborer à la mise en oeuvre du plan d'action (93,7 p. 100), de collaborer à la consultation relative au plan d'action (87,5 p. 100), de collaborer aux activités de sensibilisation (81,1 p. 100) et de collaborer à la réalisation de l'analyse diagnostique (76,4 p. 100).

Selon la très grande majorité de ces personnes la mise en place de ce Comité aurait favorisé ou très favorisé la réalisation de l'ensemble des étapes prévues pour l'implantation des programmes d'accès à l'égalité, en particulier en ce qui concerne l'élaboration et la consultation sur le plan d'action.

Pour plus de 90,0 p. 100 des personnes ayant répondu au questionnaire, l'adhésion des syndicats et de l'ensemble du personnel est un facteur important de succès d'un programme d'accès à l'égalité. Ainsi, pour faciliter la réussite du programme, les commissions scolaires devraient favoriser la participation des différents partenaires à chacune des étapes du programme. Selon les répondantes et les répondants, il semble que cette participation ait varié selon les groupes concernés. Ainsi, alors que dans la majorité des cas la Direction des ressources humaines a été impliquée dans l'ensemble de la démarche, les syndicats quant à eux auraient été peu impliqués au niveau de l'analyse diagnostique et l'auraient été davantage lors de l'élaboration et la mise en oeuvre du plan d'action.

Ces résultats sont confirmés par les commentaires exprimés lors des entrevues réalisées auprès des représentantes syndicales pour qui la participation des syndicats à l'intérieur de la commission scolaire fut à l'image de leur participation au niveau provincial. Ainsi, déplore-t-on le peu de collaboration et le manque de concertation entre la direction et les groupes syndiqués. Selon ces personnes, il n'y aurait eu que très peu de consultation auprès des syndicats et lorsque celle-ci a été effectuée, elle se serait avérée plus ou moins efficace compte tenu du peu d'importance accordée aux positions syndicales. De plus, bien que les syndicats aient été représentés aux Comités consultatifs, une ambiguïté quant au véritable rôle qu'ils étaient appelés à y jouer les aurait empêchés de faire entendre leur point de vue. Enfin, les personnes rencontrées sont d'avis qu'une collaboration des syndicats lors de la mise en oeuvre du plan d'action doit, pour être efficace, être précédée d'une étroite collaboration lors de l'analyse diagnostique. Ces commentaires sont en accord avec la position de la Commission des droits de la personne, qui prévoit la participation des partenaires à toutes les étapes de la démarche.

Dans les faits, l'analyse des rapports annuels démontre qu'une des principales difficultés rencontrées par les commissions scolaires lors de l'implantation des mesures est l'impossibilité de s'entendre avec les groupes syndicaux au sujet des modalités possibles d'implantation. Ceci est d'autant plus vrai lorsque ces mesures nécessitent des changements au niveau des conventions collectives.

10.3.1 Résumé de l'hypothèse 13

Les résultats recueillis nous montrent que les commissions scolaires ont mis sur pied un Comité consultatif sur les programmes d'accès à l'égalité et que ce Comité regroupait

effectivement les personnes suggérées par le Ministère, ce qui valide notre hypothèse. Selon la majorité des personnes interrogées, le mandat de ce Comité était de collaborer à l'ensemble des étapes du programme et en aurait favorisé la réalisation. Par ailleurs, il semble que la participation des partenaires ait varié selon les groupes concernés.

10.4 Hypothèse 14

Les activités de sensibilisation ont favorisé l'intégration des principes fondamentaux ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

Pour tous les répondants et les répondantes la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux principes fondamentaux des programmes d'accès à l'égalité constitue un facteur important de succès de ces programmes.

C'est d'ailleurs dans cet esprit que les commissions scolaires étaient fortement encouragées par le ministère de l'Éducation à réaliser des activités visant à mieux faire connaître les programmes d'accès à l'égalité et à sensibiliser l'ensemble du personnel aux changements apportés par la mise en oeuvre de ces programmes.

Bien que seul le dernier groupe de commissions scolaires ait été tenu par le protocole d'entente de réaliser de telles activités, il semble que dans les faits, la majorité des établissements aient jugé opportun de le faire. Parmi les plus populaires, selon les répondantes et les répondants, on retrouve : la sensibilisation auprès des gestionnaires (85,2 p. 100), la présentation de la pièce d'Égale à Égal du Théâtre Parminou (68,9 p. 100), les tournées d'information dans les écoles (59,4 p. 100) et les activités dans le cadre du 8 mars (50,0 p. 100).

Selon la grande majorité des personnes ayant répondu au questionnaire, ces activités auraient permis de sensibiliser l'ensemble du personnel aux objectifs poursuivis par les programmes ainsi qu'aux principes fondamentaux sur lesquels ils reposent. Ainsi, selon plus de 79,0 p. 100 des répondantes et des répondants, ces activités auraient sensibilisé l'ensemble du personnel à l'importance de reconnaître les mêmes droits aux femmes qu'aux hommes, à l'importance de fournir des modèles désexisés aux élèves, à la nécessité de reconnaître le potentiel professionnel des femmes, à la nécessité d'effectuer un rattrapage quant à la représentation de ces dernières dans certains corps d'emploi et à l'existence de pratiques discriminatoires à l'égard des femmes dans le système d'emploi.

Les commentaires recueillis lors des entrevues confirment l'importance de réaliser ces activités. Certaines personnes croient également que celles-ci devraient s'inscrire au tout début de l'expérimentation afin que l'ensemble des personnes impliquées soient sensibi-

lisées au travail à accomplir. De même, croient-elles, l'absence de telles activités risquerait de compromettre le succès du programme. C'est pourquoi il faudrait dans l'avenir les prévoir tout au long du processus d'élaboration et d'implantation des programmes.

On se souviendra, d'ailleurs, que les femmes plus que les hommes de même que les employées et les employés cadres et syndiqués plus que les représentantes et les représentants de la direction, semblaient peu informés de la mise en place de mesures. De plus, un des facteurs jugé déterminant pour expliquer la faible augmentation de la représentation des femmes était que les femmes ne participaient pas aux mesures mises en place. Il apparaît logique que, dans la mesure où elles ne sont pas informées des mesures implantées, leur participation soit plus restreinte. C'est pourquoi toute intervention dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité doit être combinée à des activités d'information et de sensibilisation afin que les efforts consentis ne soient pas vains et que les résultats soient plus probants pour les femmes qui sont les principales intéressées.

10.4.1 Résumé de l'hypothèse 14

Par cette hypothèse, nous avons vérifié l'importance des activités de sensibilisation quant à l'intégration des principes fondamentaux des programmes d'accès à l'égalité de même que son élaboration et sa mise en oeuvre.

Il apparaît que la grande majorité des établissements ont tenu des activités de sensibilisation du personnel qui ont permis de mieux faire connaître les objectifs poursuivis par les programmes de même que les principes fondamentaux sur lesquels ils reposent.

10.5 Synthèse des éléments de réponse à la question 4

Pour l'implantation et la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité dans son réseau, le ministère de l'Éducation a privilégié une approche volontaire. Nous devions évaluer si cette approche a permis l'atteinte des objectifs du programme.

Pour ce faire, nous avions élaboré 4 hypothèses, soit :

- l'approche volontaire a favorisé l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires;

- l'approche de la Coordination à la condition féminine a favorisé la collaboration avec ses principaux partenaires et a facilité l'intégration des principes fondamentaux des programmes d'accès à l'égalité;

- la mise en place du Comité consultatif a favorisé la collaboration des différents partenaires ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire;

- les activités de sensibilisation ont favorisé l'intégration des principes fondamentaux ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité au sein de la commission scolaire.

En ce qui a trait à la première de ces hypothèses, nous avions identifié trois indicateurs : les raisons de l'engagement de la commission scolaire, l'investissement humain, financier et matériel consenti par la commission scolaire de même que son engagement à vouloir éliminer la discrimination systémique.

Tout d'abord, selon plus de 60,0 p. 100 des répondantes et des répondants, il semble que les raisons de l'engagement des commissions scolaires dans les programmes d'accès à l'égalité soient, par ordre croissant d'importance : la volonté de poursuivre des actions en condition féminine, la compatibilité du programme avec la philosophie de la commission scolaire, l'image de la commission scolaire, le soutien financier accordé par le Ministère et la volonté de la direction. Par ailleurs, les répondantes et les répondants jugent peu ou pas déterminant l'éventualité d'une plainte en discrimination, la volonté de devancer une règlementation plus coercitive, la présence de dispositions relatives au programme dans les conventions collectives et les pressions du personnel féminin.

Pour ce qui est de l'investissement consenti par les commissions scolaires, rappelons que le Ministère a alloué 890 000 $ de subventions aux dix-neuf commissions scolaires sur trois ans. Le soutien professionnel et technique fourni par le Ministère pendant quatre ans a coûté 678 000 $.

L'analyse des rapports annuels de seize commissions scolaires montre que ces dernières ont investi 530 348 $. Le coût total d'implantation et de mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité s'élèverait donc à 2 098 349 $ sur quatre ans.

Les perceptions des répondantes et des répondants laissent croire, selon 30,3 p. 100 d'entre elles et eux que leurs commissions scolaires ont investi plus de 25 000 $ pour l'analyse diagnostique alors que 50,1 p. 100 jugent que l'investissement varie entre 10 000 $ et 20 000 $ pour la mise en oeuvre du plan d'action. La taille de la commission scolaire n'aurait aucun impact sur l'investissement consenti, ce que démentent les données factuelles. Toutefois, il semble que les commissions scolaires en période de compressions budgétaires et dont les effectifs scolaires sont en régression aient investi davantage que celles dont la situation est stable.

Quant à l'engagement de la commission scolaire à éliminer la discrimination systémique, nous avons pu voir à la question 3 que la grande

majorité des commissions scolaires se sont dotées de mesures à cet effet. Toutefois, les commissions scolaires n'ont pas corrigé entièrement la sous-utilisation. Ceci nous amène à dire que le caractère volontaire est insuffisant pour corriger la discrimination dont les femmes sont victimes. Nous avons interrogé les personnes ayant répondu pour connaître leur opinion sur le caractère du programme.

Tout d'abord, quel que soit le caractère du programme, volontaire ou obligatoire, 88,9 p. 100 des répondantes et des répondants jugent qu'il doit être subventionné. En ce qui a trait au caractère du programme, les répondantes et les répondants optent pour volontaire (45,2 p. 100) ou obligatoire (43,7 p. 100) dans sensiblement les mêmes proportions. Toutefois, nous constatons des variantes selon la fonction des répondantes et des répondants.

En effet, les représentantes et les représentants de la présidence du Conseil des commissaires et de la Direction des ressources humaines optent dans de plus grandes proportions pour le caractère volontaire alors que les personnes représentant le personnel cadre ou syndiqué privilégient un programme à caractère obligatoire. Celles représentant la Direction générale favorisent une formule ou l'autre dans des proportions identiques.

Nous avions demandé aux personnes ayant répondu au questionnaire de nous indiquer les raisons de leur choix. Pour celles ayant choisi le caractère volontaire, il semble que les changements de valeurs et de mentalités ne puissent se faire par obligation. Il faut que la commission scolaire soit prête à changer. Quant à celles optant pour le caractère obligatoire, elles se réfèrent au respect de l'égalité, de l'équité et des droits des femmes.

Les commentaires recueillis en entrevue vont dans le même sens. Ajoutons que pour l'OCDE et le ministère de l'Éducation ontarien, le caractère obligatoire est le seul qui garantisse la correction des inégalités dont les femmes sont victimes.

Pour ce qui est de la deuxième hypothèse, la collaboration de la Coordination à la condition féminine avec ses principaux partenaires, la majorité des personnes rencontrées semblent satisfaites.

Il semble que les Comités consultatifs sur les programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires aient joué un rôle intéressant. Selon la majorité des personnes interrogées, ce Comité aurait collaboré à l'ensemble des étapes du programme et en aurait favorisé la réalisation. Toutefois, les représentantes et représentants syndicaux auraient été associés plus étroitement à la mise en oeuvre du plan d'action, ce qui nous a été confirmé lors des entrevues.

Finalement, il apparaît que la grande majorité des organisations ont tenu des activités de sensibilisation auprès du personnel, ce qui aurait permis de faire connaître les objectifs poursuivis par le programme et les principes sur lequels ils reposent.

CONCLUSION

Au terme de ces quatre années d'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, que pouvons-nous conclure?

Tout d'abord, et malgré une diminution de personnel et une très courte période d'expérimentation, il y a eu effectivement une hausse de la représentation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées. La hausse la plus significative a été observée chez le personnel cadre dans onze commissions scolaires sur treize. Viennent ensuite le personnel de soutien (sept commissions scolaires sur treize) le personnel professionnel (six commissions scolaires sur treize) et le personnel enseignant (sept commissions scolaires sur treize). Nous y voyons une tendance intéressante, surtout pour les commissions scolaires du deuxième groupe, car nous n'avons pu utiliser que les données de septembre 1988 pour les comparer à celles de septembre 1986. Or, en 1987-1988, ces commissions scolaires n'en étaient seulement qu'à la réalisation de l'analyse diagnostique. Le plan d'action n'était pas encore rédigé, donc évidemment pas en vigueur.

Ajoutons que cette expérimentation aura permis d'identifier dans l'ensemble des politiques et des pratiques en matière de gestion des ressources humaines en cours dans les commissions scolaires, des facteurs de discrimination systémique limitant l'intégration des femmes dans certains secteurs d'emploi. Mais plus important encore, la mise en oeuvre de ces programmes aura surtout permis d'éliminer des facteurs de discrimination par la mise en place de mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances.

Rappelons que les problèmes identifiés lors de l'analyse diagnostique peuvent être de plusieurs ordres. D'abord, une sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine a été constatée dans toutes les catégories d'emploi présentes dans les commissions scolaires. Pour le personnel cadre, par exemple, le taux de sous-utilisation est le plus élevé dans les postes de gérance, de coordonnatrice et coordonnateur ainsi que de cadre supérieur et de directrice et directeur d'école secondaire. Pour le personnel professionnel, ce sont les postes de conseillère et conseiller pédagogique; chez les enseignants, les champs d'enseignement professionnel non traditionnel et chez le personnel de soutien, les postes de concierge et d'ouvrier d'entretien et spécialisé, qui présentent les taux de sous-utilisation les plus élevés.

Bien que la majorité des commissions scolaires se soient fixé des objectifs numériques de redressement, il faut noter que ceux-ci sont généralement inférieurs au taux de sous-utilisation constatée et ce, même si dans certains cas les prévisions de retraites auraient permis de fixer des objectifs supérieurs. Les commissions scolaires étaient maîtresses d'oeuvre de leur programme et n'étaient pas tenues de corriger entièrement la sous-utilisation. **Ceci nous amène à conclure que les programmes à caractère volontaire ne permettent pas de corriger la discrimination qui affecte les femmes.**

Quant aux facteurs de discrimination proprement dits, ils sont présents partout. Au niveau de la dotation, c'est-à-dire du recrutement, de la sélection et de la présélection, de l'évaluation des emplois et de la rémunération ainsi qu'au niveau du développement des ressources humaines, soit la formation et le perfec-

tionnement et de la mobilité professionnelle. Mais, la discrimination est aussi présente dans ce qu'il est convenu d'appeler la culture organisationnelle, c'est-à-dire le climat de travail, les relations avec les collègues, etc. Ces facteurs de discrimination peuvent être très simples ou très complexes, passant de la non-féminisation des textes à l'inéquité salariale, à des modes d'affichage ne permettant pas de rejoindre les femmes et à la présence de harcèlement sexuel.

Les mesures mises en place dans les commissions scolaires correspondent aux problèmes identifiés. Mentionnons notamment les politiques contre le harcèlement sexuel, la désexisation des affichages, la mise sur pied d'un service conseil relativement au cheminement de carrière des femmes, la révision du processus de sélection, l'identification des besoins de formation et de perfectionnement des femmes, le développement de services de garde, etc. Par ailleurs, certains problèmes n'ont pu faire l'objet de mesures en raison de leur caractère provincial. C'est le cas en particulier de la rémunération et de l'évaluation des emplois.

Compte tenu de la spécificité du milieu scolaire, presque toutes les commissions scolaires ont prévu des mesures visant les élèves, tant au niveau des pratiques pédagogiques que des choix scolaires des filles. Ces organisations nous démontrent clairement leur volonté d'offrir un milieu de vie et d'apprentissage qui soit exempt de stéréotypes sexistes et qui permette à chacune et à chacun de développer son plein potentiel.

Le soutien professionnel offert par le ministère de l'Éducation a facilité l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires. Dans l'ensemble, on peut dire que la très grande majorité des personnes ayant bénéficié de ce soutien s'est dite très satisfaite. Par ailleurs, on s'entend tout de même dans la majorité des cas pour dire que la méthode est inutilement complexe, en particulier pour les analyses d'effectifs et de disponibilité de main-d'oeuvre. Plusieurs personnes croient que ces analyses pourraient être faites au niveau provincial, ce qui d'une part, permettrait de sauver beaucoup de temps et d'autre part, de s'attarder davantage aux vrais problèmes, c'est-à-dire à l'implantation de mesures visant à éliminer la discrimination constatée.

Il faut noter cependant que cette opinion ne fait pas l'unanimité. D'autres personnes y voient au contraire un manque de rigueur au niveau entre autres du portrait des effectifs, où le personnel à statut précaire est absent, et au niveau des exigences d'emploi, qui n'auraient pas été validées lors de l'analyse de disponibilité.

Cette expérimentation, comme on le sait, s'est faite sur une base volontaire, c'est-à-dire sur demande de la direction des commissions scolaires participantes. Bien que des subventions aient été allouées, dans la plupart des cas, les commissions scolaires ont dû également y injecter des fonds. En moyenne, cet investissement s'est élevé à 33 146 $ par commission scolaire, en tout, 530 348 $. Ajoutons à cela les dépenses encourues par le ministère de l'Éducation. Au total, il en aura coûté 2 098 349 $ pour quatre années d'expérimentation dans dix-neuf commissions scolaires.

À en croire les personnes interrogées, dans l'éventualité où d'autres commissions scolaires voudraient s'engager dans un tel programme, il serait essentiel que le ministère de l'Éducation continue de les soutenir financièrement et techniquement. Par ailleurs, quant à savoir sur quelle base, obligatoire ou volontaire, ceux-ci devraient être implantés, les opinions sont assez partagées. Pour certaines personnes, les représentantes et les représentants du personnel cadre ou syndiqué en particulier, le caractère obligatoire est le seul qui puisse garantir les meilleures chances de succès. Pour d'autres au contraire, le caractère volontaire offrirait beaucoup plus d'avantages. C'est en particulier l'opinion des représentantes et des représentants de la partie patronale. Alors que l'option du caractère volontaire s'appuie quant à elle sur l'évolution des mentalités, qui ne peut s'opérer que dans un climat de volonté de changement de l'ensemble des parties, le choix du caractère obligatoire repose sur une question d'équité.

Les partisanes et les partisans de programmes d'accès à l'égalité à caractère obligatoire ne sont pas seuls à partager cette opinion. Le groupe de travail de l'OCDE sur l'évaluation des programmes d'équité d'emploi arrive aussi à cette conclusion, dans la mesure où, selon ses membres, les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont tellement grandes que des programmes volontaires sont insuffisants pour les corriger. Le ministère de l'Éducation ontarien partage aussi ce point de vue puisqu'il a décidé d'obliger les conseils scolaires à mettre en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité.

Les programmes d'accès à l'égalité n'ont pas encore produit tous les résultats escomptés. Il faut cependant faire preuve de prudence avant d'émettre un jugement définitif. En effet, la durée de mise en oeuvre est encore très brève et il est difficile d'obtenir des résultats probants avant cinq ans. Le manque de temps est donc une contrainte majeure, d'autant plus qu'il y a peu de mouvements de personnel dans les commissions scolaires. Toutefois un nombre important de retraites est prévu dans les années à venir. C'est pourquoi il faut mettre en place les mesures nécessaires pour que les femmes puissent accéder à ces postes.

Ces quatre années d'expérimentation sont porteuses d'avenir. Certes elles auront, comme nous l'avons vu, permis d'identifier et d'éliminer certains facteurs de discrimination présents dans les politiques et les pratiques en matière de gestion des ressouces humaines mais elles auront surtout permis d'identifier certaines lacunes quant à la méthode, à la mise en oeuvre et à la gestion proprement dite du programme d'accès à l'égalité.

Désormais, toute intervention visant l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires devra tenir compte de ces problèmes afin que les erreurs commises ne se répètent pas et que les efforts consentis donnent des résultats significatifs en regard de l'amélioration de la situation des femmes dans le réseau de l'éducation.

La discrimination sexuelle dont les femmes sont victimes traverse tous les secteurs d'activités. Or, toutes et tous nous savons que le milieu de l'éducation joue un rôle déterminant en regard de la reproduction de modèles. À ce

titre, la responsabilité nous incombe de mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour permettre l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Il s'agit là d'un objectif fondamental dans lequel devrait s'inscrire la gestion des ressources humaines de toute organisation.

ANNEXE 1

RÈGLEMENT SUR LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Commission des droits
de la personne
du Québec

RÈGLEMENT SUR LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Charte des droits et libertés de la personne
(L.R.Q., c. C-12, a. 86.8 par. b))

SECTION I
DISPOSITION GÉNÉRALE

1. Le présent règlement s'applique aux personnes qui élaborent, implantent ou appliquent des programmes d'accès à l'égalité sur recommandation de la Commission ou en vertu d'une ordonnance du tribunal.

Ces programmes ont pour but de corriger la situation de groupes victimes de discrimination interdite par l'article 10 de la Charte, notamment les femmes, les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones.

SECTION II
ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

2. Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:

1° les objectifs poursuivis quant à l'amélioration de la représentation des membres du groupe cible;
2° les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée;
3° un échéancier pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin;
4° les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter.

3. Les objectifs sont exprimés en nombre et en pourcentage pour chaque catégorie d'emploi, secteur ou service visé dans une entreprise. Ils peuvent prévoir des marges.

Ils sont établis en tenant compte, notamment, d'une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système d'emploi de l'entreprise.

4. Une analyse d'effectifs indique la situation des employés du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres employés de l'entreprise, en tenant compte notamment:

1° du nombre d'employés;
2° de leurs titres et de leurs catégories d'emploi par secteurs ou services ainsi que leurs conditions de travail;
3° de leurs années de service et de leur mobilité professionnelle au sein de l'entreprise;
4° de leur formation et de leur expérience tant au sein qu'en dehors de l'entreprise.

5. Une analyse de disponibilité indique quel pourcentage représentent les membres du groupe cible parmi l'ensemble des personnes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, ont la compétence pour occuper un poste dans l'entreprise ou sont aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable.

6. Une analyse du système d'emploi de l'entreprise permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans la gestion de l'entreprise, sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

1° les modes et conditions de recrutement, de promotion et de mutation;
2° les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail;
3° les lieux de travail;
4° les licenciements, mises à pied et rappels au travail;
5° les mesures disciplinaires et administratives;
6° l'organisation et la répartition du travail;
7° l'évaluation du rendement;
8° la formation et le perfectionnement.

7. Les mesures d'égalité des chances et les mesures de redressement sont des mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée.

Les mesures d'égalité des chances visent à assurer l'égalité d'exercice d'un droit notamment en éliminant les pratiques discriminatoires dans la gestion de l'entreprise.

Les mesures de redressement visent à éliminer les effets de la discrimination subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels.

8. Un programme peut également prévoir des mesures de soutien.

Les mesures de soutien visent à régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe cible mais sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

9. L'employeur porte à la connaissance de ses employés l'ensemble des mesures d'égalité des chances, de redressement et, s'il y a lieu, de soutien prévues par le programme.

10. L'employeur confie la responsabilité de l'implantation du programme à un employé en autorité. Celui-ci, à l'intérieur d'un processus de consultation paritaire, a notamment pour fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu.

11. L'employeur auquel s'applique un programme fait parvenir annuellement à la Commission un rapport écrit comprenant une description:

1° de l'ensemble des activités mises en marche au cours de l'année pour implanter le programme;
2° des progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs du programme par rapport à l'échéancier prévu;
3° des difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs du programme et, le cas échéant, des moyens prévus pour y remédier;
4° le cas échéant, des changements qu'il désire apporter à ce programme.

SECTION III

ÉGALITÉ DANS LES SERVICES D'ÉDUCATION OFFERTS AU PUBLIC

12. La section II s'applique compte tenu des adaptations nécessaires et sous réserve des dispositions de la présente section aux programmes d'accès à l'égalité dans une institution offrant des services d'éducation.

13. Les objectifs d'un programme dans une institution offrant des services d'éducation sont établis en tenant compte d'une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système scolaire de l'institution.

14. Une analyse d'effectifs indique la situation des étudiants du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres étudiants de l'institution, en tenant compte notamment:

1° du nombre d'étudiants;
2° de leurs programmes et de leurs conditions d'études;
3° de leur formation antérieure.

15. Une analyse de disponibilité indique quel pourcentage représentent les membres du groupe cible parmi l'ensemble des personnes qui, à l'intérieur et à l'extérieur du système scolaire, ont la formation pour accéder aux programmes d'études de l'institution ou sont aptes à acquérir cette formation dans un délai raisonnable.

16. Une analyse du système scolaire de l'institution permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans les services offerts par l'institution.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

1° les modes et conditions d'acceptation et de rejet des demandes d'admission;
2° les modes de regroupement des élèves;
3° les secteurs d'études;
4° les conditions d'études;
5° l'organisation scolaire;
6° les taux de graduations, d'échecs et d'abandons scolaires.

SECTION IV

ÉGALITÉ DANS LES SERVICES DE SANTÉ ET LES AUTRES SERVICES OFFERTS AU PUBLIC

17. La section II s'applique compte tenu des adaptations nécessaires aux programmes d'accès à l'égalité dans un établissement offrant des services de santé ou tout autre service ordinairement offert au public.

SECTION V

DISPOSITION FINALE

18. Le présent règlement entre en vigueur le 1er septembre 1986.

EXTRAIT DE LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

PARTIE III

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

86.1 Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupe victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autr service ordinairement offert au public.

Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

86.2 Non en vigueur. Tout programme d'accès à l'égalité doit être approuvé par la Commission à moins qu'il ne soit imposé par le tribunal.

La Commission, lorsqu'elle en est requise, doit prêter son assistance à l'élaboration d'un tel programme.

86.3 La Commission peut, après enquête, si elle constate une situation de discrimination prévue par l'article 86. recommander l'implantation dans un délai qu'elle fixe, d'un programme d'accès à l'égalité.

La Commission peut, lorsque sa recommandation n'a pas été suivie, s'adresser au tribunal et, sur preuve d'ur situation visée dans l'article 86.1, obtenir dans le délai fixé par le tribunal l'élaboration et l'implantation d'u programme. Le programme ainsi élaboré est déposé devant le tribunal qui peut, en conformité avec la Charte, apporter les modification qu'il juge adéquates.

86.4 La Commission surveille l'application des programmes d'accès à l'égalité. Elle peut effectuer des enquêt et exiger des rapports.

86.5 Lorsque la Commission constate qu'un programme d'accès à l'égalité n.est pas implanté ou n'est pa observé, elle peut, s'il s'agit d'un programme qu'elle a approuvé, retirer son approbation ou, s'il s'agit d'u programme dont elle a recommandé l'implantation, s'adresser au tribunal conformément au deuxième alinéa c l'article 86.3.

86.6 Un programme visé dans l'article 86.3 peut être modifié, reporté ou annulé si des faits nouveaux le justifier

Lorsque la Commission et la personne requise d'implanter le programme s'entendent, l'accord modifiar reportant ou annulant le programme d'accès à l'égalité est constaté par écrit.

En cas de désaccord, l'une ou l'autre peut s'adresser au tribunal afin qu'il décide si les faits nouveaux justifient modification, le report ou l'annulation du programme.

Toute modification doit être établie en conformité avec la Charte.

86.7 Le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès l'égalité dans le délai qu'il fixe.

Les articles 86.2 à 86.6 ne s'appliquent pas aux programmes visés dans le présent article. Ceux-ci doive toutefois faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission avant d'être implantés.

Pour toute information portant sur les **Programmes d'accès à l'égalité,** écrire à la

Commission des droits de la personne du Québec

360, rue Saint-Jacques 7e étage Montréal, (Québec) H2Y 1F

ou téléphoner à (Montréal): 873-5146 (Demander les P.A.E.)
1-800-361-6477 (Ligne sans frais de partout au Québec: demander les P.A.

Pour tout autre renseignement:

Bureaux: Siège social
360, rue Saint-Jacques
9e étage
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

Direction de Québec
1279, Boul. Charest ouest
8e étage
Québec (Québec)
G1N 4K7

Téléphone:

Rens.: (514) 873-7618
Ligne sans frais (de l'Estrie, l'Abitibi-Témiscamingue, Trois-Rivières, l'Outaouais):
1-800-361-6477 (Demander le service du renseignement)

Rens: (418) 643-4826
Ligne sans frais (de la Côte-Nord, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine, Nouveau-Québec):
1-800-463-5203 (Demander le service du renseigneme

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE L'EXPÉRIMENTATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Coordination à la condition féminine

25 ANS D'ESSOR ÉDUCATION

QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE L'EXPÉRIMENTATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES

Préparé par Andrée Dionne
avec la collaboration de Renée Moreau
24 octobre 1989

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

IDENTIFICATION DES RÉPONDANTES ET DES RÉPONDANTS

1. A QUEL TITRE ÉTIEZ-VOUS IMPLIQUÉ/E DANS LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ? 1 ___

a) Présidente ou président du conseil des commissaires	8,3
b) Directrice ou directeur général	10,6
c) Directrice ou directeur des ressources humaines	12,1
d) Personne chargée du dossier	15,2
e) Représentante ou représentant de l'Association des cadres	15,2
f) Représentante ou représentant syndical	28,8
g) Autres, précisez : _____	9,8

2. VOTRE SEXE? 2 ___

Féminin 62,6 Masculin 37,4

3. A QUELLE ÉTAPE DE LA DÉMARCHE D'IMPLANTATION DU PROGRAMME AVEZ-VOUS ÉTÉ ASSOCIÉ/E? (une seule réponse possible) 3 ___

a) A l'analyse diagnostique seulement	6,9
b) A la mise en oeuvre du plan d'action seulement	18,3
c) A l'ensemble de la démarche	67,9
d) Autres, précisez : _____	6,9

IDENTIFICATION DE LA COMMISSION SCOLAIRE

4. NOMBRE D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS? (Employées et employés permanents en tâche) 4 ___

a) 500 ou moins	17,9
b) 501 à 1000	32,1
c) 1001 à 2000	34,3
d) 2001 à 5000	3,7
e) plus de 5000	11,9

5. A QUELLE COHORTE APPARTIENT LA COMMISSION SCOLAIRE? 5 ___

a) 1986-1987	15,1
b) 1987-1988	50,0
c) 1988-1989	34,9

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

6. A QUELLE DIRECTION RÉGIONALE EST ASSOCIÉE LA COMMISSION SCOLAIRE? 6 ___

a) Bas St-Laurent - Gaspésie - Iles de la Madeleine ____
b) Saguenay - Lac St-Jean ____
c) Québec - Chaudière - Appalaches ____
d) Mauricie - Bois-Francs ____
e) Estrie ____
f) Laval - Laurentides - Lanaudière ____
g) Montérégie ____
h) Montréal ____
i) Outaouais ____
j) Abitibi - Témiscamingue ____
k) Côte-Nord (Baie-Comeau) ____
l) Côte-Nord (Sept-Iles) ____

7. S'AGIT-IL D'UNE COMMISSION SCOLAIRE QUI DESSERT UN MILIEU 7 ___

a) Urbain? 41,9
b) Semi-urbain? 49,6
c) Rural? 8,5

8. QUEL TYPE DE CLIENTÈLE DESSERT LA COMMISSION SCOLAIRE? 8 ___

a) Francophone 63,4
b) Anglophone 2,3
c) Francophone et anglophone 34,4

9. LES EFFECTIFS SCOLAIRES DE LA COMMISSION SCOLAIRE SONT-ILS ACTUELLEMENT 9 ___

a) En progression? 42,7
b) En régression? 24,4
c) Stables? 32,8

10. QUELLE EST LA SITUATION FINANCIÈRE DE LA COMMISSION SCOLAIRE? 10 ___

a) En période de développement 13,1
b) En période de compression budgétaire 63,6
c) En période de stabilité 23,1

11. COMMENT JUGEZ-VOUS LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA COMMISSION SCOLAIRE? 11 ___

a) Très bonnes 16,5
b) Plutôt bonnes 39,5
c) Bonnes 35,3
d) Mauvaises 7,5
e) Très mauvaises 0,8

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

12. SELON LE GROUPE D'EMPLOYÉ/ES, COMMENT A ÉTÉ REÇUE L'ANNONCE DE LA PARTICIPATION DE LA COMMISSION SCOLAIRE A UN PROGRAMME D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ?

	Très bien	Plutôt bien	Bien	Mal	Très mal	
a) Direction	28,9	30,6	36,4	4,1	0,0	12
b) Personnel féminin	39,0	40,7	20,3	0,0	0,0	13
c) Personnel masculin	5,0	18,2	62,8	14,0	0,0	14
d) Syndicats	28,1	46,1	24,2	0,8	0,8	15
e) Élèves	11,9	26,9	59,7	1,5	0,0	16

13. Y A-T-IL EU FORMATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF SUR LE PROGRAMME D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ DANS LA COMMISSION SCOLAIRE? 17

Oui 96,2 Non 3,8

Si vous avez répondu non, passez à la question 18, page suivante.

14. LESQUELS DE CES GROUPES SONT REPRÉSENTÉS SUR CE COMITÉ?

	OUI	NON	
a) Conseil des commissaires	84,4	15,6	18
b) Direction générale	65,6	34,4	19
c) Direction des ressources humaines	89,8	10,2	20
d) Association des cadres	96,4	1,6	21
e) Syndicats	99,2	0,8	22
f) Comité de parents	62,5	37,5	23
g) Autres, précisez _____	35,1	64,9	24

15. QUEL EST OU ÉTAIT LE MANDAT DE CE COMITÉ?

	OUI	NON	
a) Collaborer à la réalisation de l'analyse diagnostique	76,4	23,6	25
b) Collaborer à la consultation relative au plan d'action	87,5	12,5	26
c) Collaborer à la mise en oeuvre du plan d'action	93,7	6,3	27
d) Collaborer aux activités de sensibilisation	81,1	18,9	28
e) Autres, précisez _____	12,4	87,6	29

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

16. DIRIEZ-VOUS QUE CE COMITÉ, A, TRÈS FAVORISÉ, FAVORISÉ, PEU FAVORISÉ OU PAS FAVORISÉ LA RÉALISATION DES ÉTAPES SUIVANTES?

	TRÈS FAVORISÉ	FAVORISÉ	PEU FAVORISÉ	PAS FAVORISÉ	
a) L'analyse diagnostique	44,8	42,2	7,8	5,2	30
b) L'élaboration du plan d'action	50,4	43,0	4,1	2,5	31
c) La consultation sur le plan d'action	39,5	52,9	4,2	3,4	32
d) La mise en oeuvre du plan d'action	38,6	44,7	12,3	4,4	33
e) Les activités de sensibilisation	36,1	51,3	6,7	5,9	34

17. PARMI LES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION SUIVANTES, LAQUELLE OU LESQUELLES A OU ONT ÉTÉ RÉALISÉE(S) PAR LA COMMISSION SCOLAIRE?

	OUI	NON	
a) Théâtre Parminou	68,9	26,7	35
b) Tournées dans les écoles	59,4	40,6	36
c) Sensibilisation des gestionnaires	85,2	14,8	37
d) Journées d'étude	36,0	64,0	38
e) 8 mars (Journée internationale des femmes)	50,0	50,0	39
f) Rencontres (5 à 7) avec tout le le personnel	25,0	75,0	
g) Autres, précisez : _____			40

18. SELON VOUS, CES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ONT-ELLES FAVORISÉ L'ADHÉSION DU PERSONNEL AUX PRINCIPES FONDAMENTAUX DES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ?

	TRÈS FAVORISÉ	FAVORISÉ	PEU FAVORISÉ	PAS FAVORISÉ	
a) L'importance de reconnaître les mêmes droits aux femmes et aux hommes	25,2	65,6	6,9	2,3	41
b) L'existence de pratiques discriminatoires à l'égard des femmes dans les systèmes d'emploi	21,7	57,4	14,7	6,2	42
c) La nécessité d'effectuer un rattrapage quant à la représentation des femmes dans certains corps d'emploi	22,5	59,7	14,0	3,9	43

	TRÈS FAVORISÉ	FAVORISÉ	PEU FAVORISÉ	PAS FAVORISÉ	S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace
d) La nécessité de reconnaître le potentiel professionnel des femmes	24,4	61,1	10,7	3,8	44
e) L'importance des modèles aux élèves	34,9	50,8	11,9	2,4	45

19. POUR CHACUN DES POINTS SUIVANTS, ÉVALUEZ LEUR IMPORTANCE DANS L'ADHÉSION DE LA COMMISSION SCOLAIRE A UN PROGRAMME D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ.

	TRÈS DÉTERMINANT	DÉTERMINANT	PEU DÉTERMINANT	PAS DÉTERMINANT	
a) Soutien financier	59,8	28,0	9,8	2,3	46
b) Pression du personnel féminin	14,5	32,8	35,1	17,6	47
c) Volonté de la direction	55,7	35,1	6,1	3,1	48
d) Image de la commission scolaire	48,1	33,6	16,6	1,5	49
e) Compatibilité des principes des programmes d'accès à l'égalité avec la philosophie de la commission scolaire	27,5	46,6	22,9	3,1	50
f) Volonté de poursuivre des activités déjà entreprises en condition féminine	16,8	43,5	29,0	10,7	51
g) Volonté de se conformer à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne	9,2	42,7	31,1	16,0	52
h) Éventualité de plaintes en discrimination	4,7	14,0	44,2	37,2	53
i) Volonté de devancer une réglementation plus coercitive	8,4	20,6	41,2	29,8	54
j) Présence de dispositions relatives aux programmes d'accès à l'égalité dans les conventions collectives	13,8	22,3	46,2	17,7	55
k) Autres, précisez _____ _____ _____ _____	40,0	30,0	10,0	20,0	56

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

20. A VOTRE AVIS, L'IMPLANTATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES DEVRAIT-ELLE SE FAIRE SUR UNE BASE 57 ___

a) Obligatoire subventionnée?	43,7
b) Obligatoire non subventionnée?	6,7
c) Volontaire subventionnée?	45,2
d) Volontaire non subventionnée?	4,4

Expliquez votre réponse _____

Les prochaines questions (21 à 33) concernent le soutien financier et professionn accordé par le ministère de l'Éducation. Elles s'adressent plus particulièrement a directrices et directeurs généraux, aux directrices et directeurs des ressourc humaines et aux personnes chargées du dossier. Si vous ne faites pas partie de c catégories de personnes, passez à la question 34, page 12.

MOYENS - MINISTÈRE

21. LE SOUTIEN FINANCIER OFFERT PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION A-T-IL PERMIS D'ABSORBER LES COÛTS RELATIFS A LA RÉALISATION DE L'ANALYSE DIAGNOSTIQUE ET DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION?

	OUI	NON	NE SAIS PAS	
a) Analyse diagnostique	32,3	54,8	12,9	58 ___
b) Mise en oeuvre du plan d'action	12,3	66,2	21,5	59 ___

22. SI VOUS AVEZ RÉPONDU NON A LA QUESTION #21, DITES SI LA COMMISSION SCOLAIRE A INVESTI DES SOMMES SUPPLÉMENTAIRES ET DE QUEL ORDRE?

	1000 5000	5001 10000	10001 15000	15001 20000	20001 25000	+ de 25001	
a) Analyse diagnostique	15,2	21,2	9,1	15,2	9,1	30,3	60 ___
b) Mise en oeuvre du plan d'action	11,1	8,3	38,3	16,7	8,6	22,2	61 ___
c) Ne s'applique pas___							62 ___

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

LE SOUTIEN PROFESSIONNEL

23. POUR CHACUN DES POINTS SUIVANTS, DITES QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION.

	TRÈS SATISFAISANT	SATISFAISANT	PEU SATISFAISANT	INSATISFAISANT	
a) Fréquence des sessions de formation avec les chargées de dossier	38,3	58,3	3,3	0,0	63
b) Contenu des sessions de formation pour les chargées de dossier	26,8	53,6	19,6	0,0	64
c) Fréquence des rencontres avec les gestionnaires	16,9	72,9	10,2	0,0	65
d) Contenu des rencontres avec les gestionnaires	15,7	70,6	13,7	0,0	66
e) Disponibilité des personnes ressources au ministère de l'Éducation	48,3	48,3	1,7	1,7	67
f) Efficacité des personnes ressources au ministère de l'Éducation	44,1	50,8	3,4	1,7	68
g) Activités de communication et de sensibilisation organisées par le ministère de l'Éducation	29,8	56,1	12,3	1,8	69

LES OUTILS MÉTHODOLOGIQUES DÉVELOPPÉS PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

24. POUR CHACUNE DES ANALYSES PRÉVUES AU DIAGNOSTIC, DITES QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION EN REGARD DES POINTS SUIVANTS:

A) ANALYSE D'EFFECTIFS

	TRÈS SATISFAISANT	SATISFAISANT	PEU SATISFAISANT	INSATISFAISANT	
a) Facilité d'utilisation des outils	22,1	72,1	4,5	0,0	70
b) Accessibilité des données dans la commission scolaire	17,8	77,8	4,4	0,0	71
c) Validité des données disponibles	14,9	74,5	8,5	2,1	72

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

d) Adaptation des outils à l'état des données disponibles	17,8	63,8	19,1	0,0	73
e) Facilité d'interprétation des résultats	17,0	76,6	6,4	0,0	74
f) Pertinence des résultats	14,6	77,1	8,3	0,0	75

B) ANALYSE DE DISPONIBILITÉ DE MAIN-D'OEUVRE

	TRÈS SATISFAISANT	SATISFAISANT	PEU SATISFAISANT	INSATISFAISANT	
a) Facilité d'utilisation des outils	20,9	55,8	23,3	0,0	76
b) Accessibilité des données dans la commission scolaire	19,6	52,2	26,1	2,2	77
c) Validité des données disponibles	20,5	52,3	27,3	0,0	78
d) Adaptation des outils à l'état des données disponibles	18,2	54,5	27,3	0,0	79
e) Facilité d'interprétation des résultats	18,2	54,5	27,3	0,0	80
f) Pertinence des résultats	15,6	55,6	28,9	0,0	81

C) ANALYSE DU SYSTÈME D'EMPLOI

	TRÈS SATISFAISANT	SATISFAISANT	PEU SATISFAISANT	INSATISFAISANT	
a) Facilité d'utilisation des outils	20,0	64,4	13,3	2,2	82
b) Accessibilité des données dans la commission scolaire	19,1	66,0	14,9	0,0	83
c) Validité des données disponibles	19,6	67,4	13,0	0,0	84
d) Adaptation des outils à l'état des données disponibles	20,0	60,0	20,0	0,0	85
e) Facilité d'interprétation des résultats	19,6	63,0	15,2	2,2	86
f) Pertinence des résultats	19,1	59,6	21,3	0,0	87

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

35. ÉVALUEZ LE DEGRÉ DE CES DIFFICULTÉS LORS DE L'IMPLANTATION DES MESURES PRÉVUES AU PLAN D'ACTION.

	TRÈS IMPOR-TANT	IMPOR-TANT	PEU IMPOR-TANT	PAS IMPOR-TANT	NE SAIS PAS	
a) Manque de ressources humaines et matérielles	21,0	29,3	29,3	5,2	5,2	159
b) Manque de ressources financières	37,7	27,2	27,2	3,5	4,4	160
c) Manque de collaboration de la part de la direction	15,7	21,7	20,0	37,4	5,2	161
d) Manque de collaborade la part des syndicats	12,3	15,8	26,3	39,5	6,1	162
e) Résistance de la part du personnel masculin	16,0	34,5	33,6	10,9	5,0	163
f) Réticences de la part du personnel féminin	16,1	26,3	31,4	21,2	5,1	164
g) Manque de temps	23,5	42,6	19,1	11,3	3,5	165
h) Manque de solutions adéquates	17,9	29,5	25,0	21,4	6,3	166

LES IMPACTS

36. DEPUIS LE DÉBUT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION, ÉVALUEZ DANS QUELLE MESURE L'AUGMENTATION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES A ÉTÉ SIGNIFICATIVE, POUR CHACUN DES POINTS SUIVANTS.

	TRÈS	ASSEZ	PEU	PAS DU TOUT	NE SAIS PAS	
a) A l'embauche	15,0	36,3	21,2	8,0	19,5	167
b) Au niveau des promotions	18,4	41,2	13,2	13,2	14,0	168
c) Au niveau des mutations	4,4	14,9	27,2	30,7	22,8	169
d) Au niveau des mises en candidatures	15,5	36,2	23,3	7,8	17,2	170

37. DEPUIS LE DÉBUT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION, ÉVALUEZ L'AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION RELATIVES :

	TRÈS	ASSEZ	PEU	PAS DU TOUT	NE SAIS PAS	
a) A l'accès aux postes d'encadrement	7,3	26,4	20,0	15,5	30,9	171
b) A l'accès aux postes non traditionnels	2,7	10,0	28,2	23,6	35,5	172
c) Au cheminement de carrière	7,3	19,3	25,7	11,0	36,7	173

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

33. LA RÉALISATION DE L ANALYSE DIAGNOSTIQUE VOUS A-T-ELLE PERMIS D'IDENTIFIER, PARMI LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES SUIVANTES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, DES ÉLÉMENTS DISCRIMINATOIRES A L'ÉGARD DES FEMMES?

	OUI	EN PARTIE	NON	NE SAIS PAS	
a) Le recrutement	26,1	48,3	23,3	1,7	139
b) La présélection et la sélection	17,7	45,2	33,9	3,2	140
c) La mobilité professionnelle	8,5	37,3	44,1	10,2	141
d) Le formation et le perfectionnement	12,9	32,3	51,6	3,2	142
e) L'évaluation des emplois	22,6	35,5	37,1	4,8	143
f) La rémunération	33,9	27,4	33,9	4,8	144
g) L'évaluation du rendement	5,0	16,7	68,3	10,0	145
h) La culture organisationnelle	33,9	35,5	22,6	8,1	146
i) Les règles des conventions collectives	22,6	33,9	37,1	6,5	147
j) Autres conditions de travail	14,6	18,8	37,5	29,2	148

LES PROCHAINES QUESTIONS CONCERNENT LES MESURES MISES EN PLACE PAR LA COMMISSION SCOLAIRE DANS LE BUT DE CORRIGER LA DISCRIMINATION CONSTATÉE LORS DE L'ANALYSE DIAGNOSTIQUE

34. A VOTRE CONNAISSANCE, LESQUELS DE CES ÉLÉMENTS DU SYSTÈME D'EMPLOI ONT FAIT L'OBJET DE MESURES SPÉCIFIQUES EN VUE D'ÉLIMINER LES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES A L'ÉGARD DES FEMMES?

	OUI	NON	NE SAIS PAS	
a) Le recrutement	83,5	7,4	9,1	149
b) La présélection et la sélection	82,4	8,8	8,8	150
c) La mobilité professionnelle	40,7	33,1	26,3	151
d) La formation et le perfectionnement	62,6	26,0	11,4	152
e) L'évaluation des emplois	43,7	38,7	17,6	153
f) La rémunération	24,6	57,9	17,5	154
g) L'évaluation du rendement	10,5	64,9	24,6	155
h) La culture organisationnelle	60,0	16,7	23,3	156
i) Les règles des conventions collectives	21,7	55,7	22,6	157
j) Autres conditions de travail	24,4	40,2	35,4	158

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

31. COMMENT ÉVALUEZ-VOUS LA PARTICIPATION DES SYNDICATS LORS DE CHACUNE DES ÉTAPES SUIVANTES?

	TRÈS IMPLIQUÉE	IMPLIQUÉE	PEU IMPLIQUÉE	PAS IMPLIQUÉE	NE SAIS PAS	
a) Analyse d'effectifs	3,8	26,9	36,5	21,2	11,5	122
b) Analyse de disponibilité	3,8	28,8	32,7	23,1	11,5	123
c) Analyse du système d'emploi	5,5	32,7	30,9	20,0	10,9	124
d) Analyse des pratiques de gestion	5,5	34,5	30,9	18,2	10,9	125
e) Analyse des perceptions	14,5	38,2	27,3	9,1	10,9	126
f) Élaboration du plan d'action	23,7	45,8	13,6	10,2	6,8	127
g) Mise en oeuvre du plan d'action	16,4	41,8	21,8	9,1	10,9	128

32. ÉVALUEZ LE DEGRÉ DE CES DIFFICULTÉS DANS LA RÉALISATION DE LA PREMIÈRE PHASE DE L'IMPLANTATION DU PROGRAMME (ANALYSE DIAGNOSTIQUE, ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION).

	TRÈS IMPORTANT	IMPORTANT	PEU IMPORTANT	PAS IMPORTANT	NE SAIS PAS	
a) Difficultés d'accès aux données	6,3	25,0	33,3	22,9	12,5	129
b) Isolement de la personne chargée du dossier	10,2	26,5	36,7	12,3	14,3	130
c) Réticences du milieu	8,2	30,8	38,8	6,1	8,2	131
d) Manque de temps	18,8	29,2	29,2	16,7	6,3	132
e) Complexité de la méthode	8,7	39,1	30,4	8,7	13,0	133
f) Taille de la commission scolaire	26,5	16,3	32,7	16,3	8,2	134
g) Manque de collaboration des personnes ressources dans la commission scolaire	4,2	12,5	41,7	31,3	10,4	135
h) Manque de collaboration du ministère de l'Éducation	2,1	2,1	35,4	45,8	14,6	136
i) Manque de ressources financières	6,0	28,0	28,0	28,0	10,0	137
j) Manque de ressources humaines et matérielles	8,0	36,0	24,0	22,0	10,0	138

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

28. POUR CHACUNE DES ÉTAPES SUIVANTES, QUELS ÉTAIENT LES DÉLAIS PRÉVUS?

	1-2 MOIS	3-4 MOIS	5-6 MOIS	+ 6 MOIS	NE SAIS PAS	
a) Analyse d'effectifs	60,5	2,6	0,0	0,0	36,8	101
b) Analyse de disponibilité	57,9	2,6	0,0	0,0	39,5	102
c) Analyse du système d'emploi	50,0	7,5	5,0	0,0	37,5	103
d) Analyse des pratiques de gestion	51,3	7,7	2,6	0,0	38,5	104
e) Analyse des perceptions	55,3	5,3	0,0	0,0	39,5	105
f) Élaboration du plan d'action	53,8	0,0	7,7	2,6	35,9	106
g) Consultation sur le plan d'action	52,5	0,0	10,0	2,5	35,0	107

29. QUEL FUT CONCRÈTEMENT LE TEMPS ALLOUÉ POUR CHACUNE DE CES ÉTAPES?

	1-2 MOIS	3-4 MOIS	5-6 MOIS	+ 6 MOIS	NE SAIS PAS	
a) Analyse d'effectifs	55,1	2,3	0,0	0,0	36,1	108
b) Analyse de disponibilité	58,3	5,6	0,0	0,0	36,1	109
c) Analyse du système d'emploi	44,4	16,7	2,8	0,0	36,1	110
d) Analyse des pratiques de gestion	50,0	11,1	2,8	0,0	36,1	111
e) Analyse des perceptions	56,8	8,1	0,0	0,0	35,1	112
f) Élaboration du plan d'action	39,0	14,6	12,5	4,9	29,3	113
g) Consultation sur le plan d'action	42,5	15,0	10,0	2,5	30,0	114

30. COMMENT ÉVALUEZ-VOUS LA PARTICIPATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES LORS DE CHACUNE DES ÉTAPES SUIVANTES?

	TRÈS IMPLIQUÉE	IMPLIQUÉE	PEU IMPLIQUÉE	PAS IMPLIQUÉE	NE SAIS PAS	
a) Analyse d'effectifs	41,5	32,1	11,3	7,5	7,5	115
b) Analyse de disponibilité	34,6	38,5	9,6	9,6	7,7	116
c) Analyse du système d'emploi	41,8	43,6	5,5	1,8	7,3	117
d) Analyse des pratiques de gestion	40,0	45,5	5,5	1,8	7,3	118
e) Analyse des perceptions	32,7	49,1	9,1	3,6	5,5	119
f) Élaboration du plan d'action	36,8	40,4	14,0	5,3	3,5	120
g) Mise en oeuvre du plan d'action	45,3	32,1	13,2	1,9	7,5	121

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

D) ANALYSE DES PRATIQUES DE GESTION

	TRÈS SATISFAISANT	SATISFAISANT	PEU SATISFAISANT	INSATISFAISANT	
a) Facilité d'utilisation des outils	18,2	72,7	9,1	0,0	88
b) Accessibilité des données dans la commission scolaire	15,2	73,9	8,7	2,2	89
c) Validité des données disponibles	20,0	75,6	4,4	0,0	90
d) Adaptation des outils à l'état des données disponibles	15,9	79,5	4,5	0,0	91
e) Facilité d'interprétation des résultats	17,8	73,3	8,9	0,0	92
f) Pertinence des résultats	15,6	77,8	6,7	0,0	93

25. QUELLE MÉTHODE AVEZ-VOUS UTILISÉE POUR RÉALISER L'ANALYSE DES PERCEPTIONS? 94

a) Firme Mercer	12,5
b) Réalisée par le ministère de l'Éducation	50,0
c) La lettre à Yvonne	23,2
d) Autres, précisez _____	3,6
e) Je ne sais pas	10,7

26. QUELLES CATÉGORIES DE PERSONNEL AVEZ-VOUS RENCONTRÉES LORS DE CETTE ANALYSE?

	OUI	NON	NE SAIS PAS	
a) Personnel cadre	82,8	12,1	5,2	95
b) Personnel enseignant	81,0	13,8	5,2	96
c) Personnel professionnel	82,8	12,1	5,2	97
d) Soutien administratif	82,5	12,3	5,3	98
e) Soutien manuel	72,9	14,6	12,5	99

27. LES RÉSULTATS OBTENUS PAR CETTE ANALYSE VOUS ONT-ILS PERMIS DE TIRER DES CONCLUSIONS PERTINENTES EN REGARD DES OBJECTIFS DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ? EXPLIQUEZ VOTRE RÉPONSE. 100

OUI	NON
92,3	7,7

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

38. PARMI CES MÉCANISMES DE CONTRÔLE, LEQUEL OU LESQUELS A OU ONT ÉTÉ MIS EN PLACE POUR ASSURER LE SUIVI DES MESURES PRÉVUES AU PLAN D'ACTION?

	OUI	NON	NE SAIS PAS	
				174
a) Mise à jour de l'analyse diagnostique	45,7	32,8	21,6	
b) Données statistiques sur:				175
- l'embauche	68,4	14,5	17,1	176
- la formation	60,9	19,1	20,0	177
- les mouvements de personnel	58,4	21,2	20,4	178
c) Autres, précisez _____	33,3	29,2	37,5	
d) Aucun mécanisme n'est prévu	11,6	55,8	32,6	179

39. LA MISE EN OEUVRE DES MESURES PRÉVUES AU PLAN D'ACTION EST-ELLE IMPUTABLE : 180

a) A la directrice ou au directeur général?	27,0
b) A la directrice ou au directeur des ressources humaines?	54,0
c) A la directrice ou au directeur d'école?	0,0
d) Autres, précisez _____	11,1
e) Je ne sais pas	7,9

40. SI LES RÉSULTATS OBTENUS EN REGARD DE L'AUGMENTATION DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU NIVEAU DE LA DOTATION ET DE LA FORMATION SONT PEU OU PAS DU TOUT SIGNIFICATIFS, ÉVALUEZ L'IMPORTANCE DES FACTEURS SUIVANTS DANS L'EXPLICATION DE CETTE SITUATION.

	TRÈS IMPORTANT	ASSEZ IMPORTANT	PEU IMPORTANT	PAS IMPORTANT	
a) La durée de la mise en oeuvre du plan d'actior	54,3	30,9	8,9	6,2	181
b) Efficacité des mesures	25,8	30,3	34,8	9,1	182
c) Contrôle exercé	16,9	35,4	36,9	10,8	183
d) Respect des mesures	20,3	37,5	26,6	15,6	184
e) Les ressources humaines et matérielles	26,2	30,8	29,2	13,8	185
f) Les ressources financières	37,3	23,9	25,4	13,4	186
g) Les pressions du personnel masculin	7,8	25,0	39,1	28,1	187
h) La participation des femmes aux mesures prévues au plan d'action	34,3	38,8	16,4	10,4	188

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

41. A VOTRE AVIS, QUEL EST LE NIVEAU D'EFFICACITÉ DES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ EN REGARD DES OBJECTIFS SUIVANTS?

	TRÈS EFFICACE	EFFICACE	PEU EFFICACE	PAS EFFICACE	NE SAIS PAS	
a) Augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées	17,1	53,7	24,4	0,8	4,1	189
b) Éliminer la discrimination systémique dans les politiques et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines	30,9	54,5	11,4	1,6	1,6	190
c) Diversifier les choix de carrière des femmes	8,3	47,9	35,5	3,3	5,0	191
d) Favoriser la progression de carrière chez les femmes	13,9	61,5	19,7	2,5	2,5	192
e) Favoriser la formation chez les femmes	10,7	53,3	27,9	3,3	4,9	193
f) Régler les problèmes d'inéquité salariale	10,1	31,1	30,3	20,2	8,4	194
g) Améliorer les conditions de travail des femmes (harcèlement, double tâche, etc.)	9,9	33,9	33,1	14,0	9,1	195
h) Sensibiliser la population aux problèmes vécus par les femmes sur le marché du travail	14,8	50,8	20,5	10,7	3,3	196
i) Éliminer les attitudes discriminatoires à l'égard des femmes	15,0	55,7	23,0	4,1	1,6	197

42. POUR CHACUN DES POINTS SUIVANTS, ÉVALUEZ LES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR L'IMPLANTATION DU PROGRAMME D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ DANS VOTRE COMMISSION SCOLAIRE.

	TRÈS IMPORTANT	ASSEZ IMPORTANT	PEU IMPORTANT	PAS IMPORTANT	
a) Perception du personnel masculin face à la situation des femmes dans la commission scolaire	13,3	50,8	35,0	0,8	198
b) Perception du personnel féminin face à sa situation dans la commission scolaire	22,7	57,1	18,5	1,7	199

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

	TRÈS IMPORTANT	ASSEZ IMPORTANT	PEU IMPORTANT	PAS IMPORTANT	
c) Perception de la direction face à la situation des femmes dans la commission scolaire	25,8	51,7	19,2	3,3	200
d) Relations patronales/syndicales	7,8	37,4	40,0	14,8	201
e) Perception des élèves face à la situation des femmes dans la commission scolaire	7,9	17,8	50,5	23,8	202

43. DEPUIS L'ADHÉSION DE LA COMMISSION SCOLAIRE A UN PROGRAMME D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ, VOUS ARRIVE-T-IL D'AVOIR DES DEMANDES DE LA PART DES AUTRES PARTENAIRES DU RÉSEAU CONCERNANT CE DOSSIER?

	TRÈS SOUVENT	SOUVENT	RAREMENT	JAMAIS	
a) Demande d'informations générales	3,6	22,5	46,8	27,0	203
b) Rencontre avec d'autres commissions scolaires	1,8	11,8	33,6	52,7	204
c) Participation à des colloques, congrès...	2,7	16,1	50,0	31,3	205
d) Sollicitation de votre collaboration pour des activités en matière de condition féminine	4,5	18,2	36,2	39,1	206
e) Autres, précisez _____	6,2	6,3	37,5	50,0	207

44. RECOMMANDERIEZ-VOUS A UNE AUTRE COMMISSION SCOLAIRE DE S'ENGAGER DANS UN PROGRAMME D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ? 208

a) Oui, sans aucune hésitation	46,5
b) Oui, à certaines conditions	53,6
c) Non	

EXPLIQUEZ VOTRE RÉPONSE: _____

S.V.P. ne rien inscrire dans cet espace

45. POUR CHACUN DES FACTEURS SUIVANTS, ÉVALUEZ LEUR IMPORTANCE DANS LE SUCCÈS D'UN PROGRAMME D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ

	TRÈS IMPOR-TANT	IMPOR-TANT	PEU IMPOR-TANT	PAS IMPOR-TANT	
a) Volonté de la haute direction	83,7	16,3	0,0	0,0	209
b) Adhésion des syndicats	56,3	38,3	5,5	0,0	210
c) Sensibilisation du personnel au programme	76,7	23,3	0,0	0,0	211
d) Adhésion de l'ensemble du personnel	39,8	53,9	6,3	0,0	212
e) Ressources financières	57,4	34,1	8,5	0,0	213
f) Ressources humaines	63,6	34,1	2,3	0,0	214
g) Efficacité des mesures	54,0	44,4	1,6	0,0	215
h) Volonté du gouvernement	58,1	31,8	10,1	0,0	216
i) Attitude des hommes face à son implantation	39,4	51,2	9,4	0,0	217
j) Attitude des femmes face à son implantation	66,4	32,0	1,6	0,0	218
k) Information relative au programme	50,0	49,2	0,8	0,0	219
l) Formation des personnes chargées du dossier	74,4	22,5	3,1	0,0	220
m) Soutien du ministère de l'Éducation	65,1	27,1	7,8	0,0	221
n) Pertinence de la méthode	46,9	45,3	7,8	0,0	222
o) Pertinence des outils méthodologiques	44,5	48,4	7,0	0,0	223
p) Choix de la personne chargée du dossier	80,3	16,5	3,1	0,0	224

46. DITES EN QUELQUES MOTS, QUELS SONT, D'APRÈS VOUS, LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS DES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ?

ANNEXE 3

GRILLE AYANT SERVI À LA RÉALISATION DES ENTREVUES

ENTREVUES

- Pouvez-vous nous expliquer le mandat de l'organisme que vous représentez?

- Comment celui-ci en est-il venu à s'intéresser aux programmes d'accès à l'égalité (en général et dans le milieu de l'éducation)?

- Quel fut et quel est actuellement son rôle dans l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité? Celui-ci correspond-il à ce que vous aviez souhaité? Sinon quelles sont les raisons qui ont fait que votre organisme n'a pu jouer ce rôle?

- Quelle évaluation faites-vous de l'intervention gouvernementale en matière de programme d'accès à l'égalité?

- Si vous aviez à expliquer brièvement ce qu'est un programme d'accès à l'égalité, quelle en serait votre définition?

- Quels sont d'après vous les avantages et les inconvénients des programmes d'accès à l'égalité?

  . Mesures
  . Méthode etc...

- L'évaluation en cours démontre que les résultats en terme quantitatif i.e. au niveau de l'augmentation de la représentation des femmes sont assez faibles, quelles sont d'après vous les raisons qui expliquent ce phénomène (limites-obstacles)?

- Quels sont d'après vous les impacts de ces programmes sur l'ensemble de la gestion des ressources humaines?

- Quels impacts ces programmes peuvent-ils avoir dans le domaine de l'éducation?

- Quels sont d'après vous les facteurs de succès et les obstacles des programmes d'accès à l'égalité?

- La réglementation actuelle en matière de programmes d'accès à l'égalité (volontariat) est-elle suffisante pour en assurer le développement ou devrait-on opter pour une approche plus coercitive? Y a-t-il d'autres possibilités?

- Croyez-vous que les programmes d'accès à l'égalité soient le moyen le plus efficace pour augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont actuellement sous-représentées? Quelles sont les alternatives? Est-ce le seul objectif d'un programme?

ANNEXE 4

FICHE SIGNALÉTIQUE

FICHE SIGNALÉTIQUE

NOM DE LA COMMISSION SCOLAIRE : .....

Adresse : _____

_____

Téléphone: _____

Nom de la direction régionale : .....

NOM DE LA DIRECTRICE OU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL : .....

NOM DE LA DIRECTRICE OU DU DIRECTEUR DU PERSONNEL : .....

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DU DOSSIER PAE : .....

ANNÉE DE DÉMARRAGE : .....

DATE DE DÉPÔT DU PLAN D'ACTION : .....

PORTRAIT DES EFFECTIFS

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL DES EFFECTIFS	TAUX DE FÉMINITÉ %	TAUX DE FÉMINITÉ H	SCOLARITÉ MOYENNE F	SCOLARITÉ MOYENNE H	EXPÉRIENCE MOYENNE F	EXPÉRIENCE MOYENNE H	ANCIENNETÉ MOYENNE F	ANCIENNETÉ MOYENNE H	SALAIRE MOYEN F	SALAIRE MOYEN H	COMMENTAIRES
Cadres + h. cadres												
Personnel professionnel												
Personnel enseignant												
Personnel de soutien												
Administratif												
Manuel												

PORTRAIT DE LA SOUS-UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE
SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI ET LE POSTE

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL	TAUX DE FÉMINITÉ		SOUS-UTILISATION	BASSIN DE DISPONIBILITÉ	OBJECTIFS NUMÉRIQUES
		%	Nombre			

TOTAL :

IDENTIFICATION DES PROBLÈMES ET MESURES PRÉVUES AU PLAN D'ACTION

PROBLÈMES IDENTIFIÉS PAR L'ANALYSE DU SYSTÈME D'EMPLOI	PROBLÈMES IDENTIFIÉS PAR L'ANALYSE DE PERCEPTIONS	PROBLÈMES IDENTIFIÉS PAR L'ANALYSE DES IMPACTS DE GESTION	MESURES PRÉVUES AU PLAN D'ACTION

COMMENTAIRES

MÉTHODE

ANALYSE RÉALISÉE PAR LA CHARGÉE DE DOSSIER

AUTRES COMMENTAIRES

ANNEXE 5

MODALITÉS D'ATTRIBUTION DES SUBVENTIONS DE DÉMARRAGE ET DE DÉVELOPPEMENT

Modalités d'attribution des subventions de démarrage

Pour déterminer les critères de sélection des commissions scolaires intéressées à s'engager dans un programme d'accès à l'égalité, la Coordination à la condition féminine s'est associée des représentantes et des représentants des trois commissions scolaires du premier groupe (CECQ, Eastern Québec, Baldwin-Cartier) et de la Direction de la coordination des réseaux.

L'approche retenue pour la subvention de démarrage est la suivante:[1]

Approche stratégique:

À l'aide de certains critères, la présélection des commissions scolaires a été faite par les directions régionales du ministère de l'Éducation de la façon qu'elles ont jugé opportune.

Les recommandations qu'elles ont formulées ont été acheminées à la Coordination à la condition féminine qui a retenu les commissions scolaires participantes.

Critères d'admissibilité:

- qu'il s'agisse d'une commission scolaire intégrée;
- que la commission scolaire ait déjà manifesté concrètement son intérêt au dossier de la condition féminine;
- répartition régionale: il était souhaité que dans chaque région, au moins une commission scolaire soit sélectionnée; toutefois, cette dernière devait répondre aux deux premières exigences;
- critère linguistique: ce critère n'a pas été pris en compte tel quel mais la Coordination à la condition féminine a tenté de respecter un équilibre dans la répartition des subventions;
- la taille de la commission scolaire: ce critère, bien que non déterminant, a été considéré.

Montant des subventions:

Le montant des subventions devait être le même, peu importe la taille de la commission scolaire, soit 30 000 $.

Considérant que l'implantation du programme d'accès à l'égalité nécessite l'allocation de certaines ressources humaines et financières non couvertes par la

---

1. Source: Orientation du programme d'encouragement aux programmes d'accès à l'égalité, Suzanne Messier, Coordination à la condition féminine, novembre 1986.

subvention, il ne fut pas jugé opportun d'exiger une contribution additionnelle.

Dépenses admissibles:

Les dépenses suivantes ont été, de façon générale, considérées:

- les frais de rémunération encourus suite à la désignation d'une personne-ressource;
- les frais de déplacement encourus dans le cadre de ce mandat;
- les honoraires de consultations externes;
- les frais reliés à l'application de mesures d'accès à l'égalité.

Type de projets acceptés:

Le programme visait expressément à soutenir la mise en oeuvre de programmes d'accès à l'égalité telle que définie par le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. Toutefois, si une commission scolaire pouvait démontrer à la satisfaction de la Coordination à la condition féminine qu'elle avait déjà réalisé les analyses diagnostiques conformément aux exigences, elle pouvait présenter une demande de subvention couvrant exclusivement les frais reliés à l'application de mesures d'accès à l'égalité, et plus particulièrement à des mesures de redressement.

La grille d'évaluation des demandes de subventions était pondérée de la façon suivante:

CRITÈRES	COTE MAXIMUM
BLOC 1: Intérêt pour la condition féminine	
• Intervention auprès du personnel	20
• Intervention auprès de la clientèle	20
• Intervention auprès des parents	10
• Intervention à l'externe	10
(Seuil de passage 35) TOTAL	60
BLOC 2: Taille	
• Ordre primaire	1
• Ordre secondaire	5
• Commission scolaire intégrée	10
• Nombre d'employées et d'employés de 0 à 99	1
• Nombre d'employées et d'employés de 100 à 499	5
• Nombre d'employées et d'employés de 500 à 999	10
• Nombre d'employées et d'employés de 1 000 et plus	15
TOTAL	25
BLOC 3: Prévisions de main-d'oeuvre	
• Mises en disponibilité prévues	0
• 0 à 10 postes	5
• 11 à 50 postes	10
• 51 postes et plus	15
TOTAL	15
GRAND TOTAL	100

Modalités d'attribution des subventions de développement

À la demande des commissions scolaires, la Coordination à la condition féminine a décidé d'accorder une subvention de développement pour faciliter la mise en oeuvre de certaines activités du plan d'action.

Mode d'attribution: Cette subvention maximale de 20 000 $ a été versée sous forme d'allocation supplémentaire au cours de l'année budgétaire 1988-1989. Elle était non récurrente.

Conditions d'admissibilité: Pour être admissible, la commission scolaire devait se conformer aux engagements prévus au premier protocole d'entente, c'est-à-dire:

- avoir déposé son plan d'action et sa politique d'accès à l'égalité adoptés par le Conseil des commissaires;
- avoir identifié une personne en autorité responsable de la mise en oeuvre du plan d'action;
- avoir mis sur pied un Comité consultatif pour la mise en application du plan d'action;
- avoir identifié les activités ou mesures auxquelles elle entendait affecter les sommes requises.

Responsabilités de la direction régionale:

- recevoir la demande des commissions scolaires de sa région;
- faire compléter le formulaire;
- vérifier la conformité et la complétude de la demande;
- transmettre ses recommandations à la Coordination à la condition féminine en tenant compte notamment de la validité des activités projetées;
- transmettre la certification de crédit aux commissions scolaires.[2]

2. Source : Programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans les commissions scolaires. Directives concernant les subventions de développement, Suzanne Messier, Coordination à la condition féminine, juillet 1988.

BIBLIOGRAPHIE

RAPPORTS D'ANALYSE DIAGNOSTIQUE

Premier groupe de commissions scolaires

GODIN, Louise. **Rapport de recherche, Diagnostic de la situation de femmes à la CECQ au 30 septembre 1985,** Québec, Commission scolaire des écoles catholiques de Québec, février 1987, 114 pages.

LEDUC, Carlene. **Le programme d'accès à l'égalité, Projet-pilote. Analyse diagnostique : Rapport synthèse,** Pointe-Claire, commission scolaire Baldwin-Cartier, janvier 1987, 66 pages.

ORR, Louise. **Affirmative action program of the Eastern Québec regional school Board, Analysis of the situation,** Sillery, february 1987, 68 pages.

Deuxième groupe de commissions scolaires

BEAUCHÊNE, Marthe. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport d'analyse diagnostique,** Rimouski, commission scolaire La Neigette, janvier 1988, 184 pages.

BOUCHARD, Micheline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à la commission scolaire des Mille-Iles,** Laval, commission scolaire des Mille-Iles, mars 1988, 163 pages.

BROUSSEAU, Liette. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Rapport de recherche, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à la commission scolaire régionale de l'Yamaska au 30 septembre 1986,** St-Hyacinthe, commission scolaire régionale de l'Yamaska, janvier 1988, 167 pages.

COMEAU, Marie. **Rapport de recherche. Diagnostic de la situation des femmes à la commission scolaire des Chutes-de-la-Chaudière au 30 septembre 1986 dans le cadre du programme d'accès à l'égalité,** St-Romuald, commission scolaire des Chutes-de-la-Chaudière, février 1988, 189 pages.

COULOMBE, Françoise et Marie-Camille LATULIPPE. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes à la CECM, Résultats au diagnostic,** Montréal, Commission des écoles catholiques de Montréal, avril 1988, 84 pages.

FERRON, Francine. **Diagnostic de la situation des femmes à la commission scolaire Beauport au 30 septembre 1986,** Beauport, commission scolaire Beauport, février 1988, 223 pages.

LAKESHORE SCHOOL BOARD AFFIRMATIVE ACTION COMMITEE. **Synthesis of information relevant to the Lakeshore School Board Affirmative action initiative**, Beaconsfield, Lakeshore School Board, february 1988.

LEFEBVRE, Claire. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport : Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi au 30 septembre 1986**, Victoriaville, commission scolaire de Victoriaville, février 1988, 181 pages.

PAQUIN, Raymonde. **Programme d'accès à l'égalité, Rapport de recherche : Diagnostic de la situation des femmes à la CSLT au 30 septembre 1986**, Ville-Marie, commission scolaire Lac Témiscamingue, janvier 1988, 210 pages.

PARÉ, Pauline. **Programme d'accès à l'égalité à la commission scolaire Outaouais-Hull, Analyse diagnostique de la situation des femmes au 30 septembre 1986**, Hull, avril 1988, 165 pages.

Troisième groupe de commissions scolaires

BLOUIN, Micheline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport d'analyse diagnostique**, Ste-Anne-de-Beaupré, commission scolaire Côte-de-Beaupré, janvier 1989, 134 pages.

CUERRIER, Danielle. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport de recherche, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à la commission scolaire de Châteauguay au 30 septembre 1987**, Châteauguay, commission scolaire de Châteauguay, 120 pages.

FORCIER, Céline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport d'analyse diagnostique**, Drummondville, commission scolaire des Chênes, mai 1989, 226 pages.

LECLAIRE, Lorraine. **Progamme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport de recherche, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à la commission scolaire du Sault-St-Louis**, Lachute, commission scolaire du Sault-St-Louis, février 1989, 226 pages.

L'HEUREUX, Hélène. **Programme d'accès à l'égalité pour les femmes, Rapport d'analyse diagnostique**, Rouyn-Noranda, commission scolaire de Rouyn-Noranda, juin 1989, 224 pages.

PHANEUF, Nicole. **Programme d'accès à l'égalité, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à la commission scolaire du Long-Sault**, Lachute, commission scolaire du Long-Sault, janvier 1989, 126 pages.

PLANS D'ACTION

Premier groupe de commissions scolaires

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC. **Plan d'action triennal dans le cadre du programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la CECQ**, Québec, 17 octobre 1988, 14 pages.

COMMISSION SCOLAIRE BALDWIN CARTIER. **Le programme d'accès à l'égalité, Projet pilote, Plan d'action**, Pointe-Claire, 4 avril 1987, 6 pages.

EASTERN QUÉBEC RÉGIONAL SCHOOL BOARD. **Affirmative action program, Implementation plan**, Sillery, march 1987, 8 pages.

Deuxième groupe de commissions scolaires

BEAUCHÊNE, Marthe. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Plan d'action 1988-1991**, commission scolaire La Neigette, octobre 1988, 72 pages.

BOUCHARD, Micheline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes à la commission scolaire des Milles-Iles**, Laval, 6 juillet 1989, 40 pages.

BROUSSEAU, Liette. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Plan d'action 1988-1992**, St-Hyacinthe, commission scolaire régionale de l'Yamaska, juin 1988, 38 pages.

COMEAU, Marie. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Plan d'action 1988-1992**, St-Romuald, commission scolaire des Chutes-de-la-Chaudière, novembre 1988, 25 pages.

COMMISSION SCOLAIRE DE VICTORIAVILLE. **Programme d'accès à l'égalité, Plan d'action 1988-1991**, Victoriaville, novembre 1988, 24 pages.

FERRON, Francine. **Programme d'accès à l'égalité, Plan d'action**, Beauport, commission scolaire Beauport, mai 1989, 36 pages.

LATULIPPE, Marie-Camille. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes à la CECM, Plan d'action**, Montréal, Commission des écoles catholiques de Montréal, mai 1989, 54 pages.

PAQUIN, Raymonde. **Programme d'accès à l'égalité, Plan d'action**, Ville-Marie, commission scolaire Lac-Témiscamingue, juin 1988, 52 pages.

PARÉ, Pauline. **Programme d'accès à l'égalité à la commission scolaire Outaouais-Hull**, Hull, juin 1988, 18 pages.

Troisième groupe de commissions scolaires

BLOUIN, Micheline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Plan d'action 1988-1991,** Ste-Anne-de-Beaupré, commission scolaire Côte-de-Beaupré, mai 1989, 41 pages.

COMMISSION SCOLAIRE CHÂTEAUGUAY. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes à la commission scolaire de Châteauguay, Plan d'action 1989-1992,** Châteauguay, 51 pages.

COMMISSION SCOLAIRE DU LONG-SAULT. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Politique, Plan d'action,** Lachute, juillet 1989, 29 pages.

COMMISSION SCOLAIRE ROUYN-NORANDA. **Programme d'accès à l'égalité pour les femmes, Plan d'action,** Rouyn-Noranda, mars 1989, 40 pages.

FORCIER, Céline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Plan d'action 1989-1992,** Drummondville, commission scolaire des Chênes, mai 1989, 52 pages.

LECLAIRE, Lorraine. **Progamme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Proposition de plan d'action 1989-1992,** Lachute, commission scolaire du Sault-St-Louis, mai 1989, 49 pages.

RAPPORTS ANNUELS SUR LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

COMMISSION SCOLAIRE BALDWIN-CARTIER. **Rapport annuel de l'année scolaire 1988-1989**, Pointe-Claire, février 1990.

COMMISSION SCOLAIRE BEAUPORT. **Rapport annuel de la commission scolaire de Beauport**, Beauport, juillet 1989.

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE MONTRÉAL. **Rapport annuel de la Commission des écoles catholiques de Montréal**, Montréal, septembre 1989.

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC. **Rapport annuel de la Commission des écoles catholique de Québec**, Québec, octobre 1989.

COMMISSION SCOLAIRE DE CHÂTEAUGUAY. **Rapport annuel de la commission scolaire de Châteauguay 1988-1989**, Châteauguay, novembre 1989.

COMMISSION SCOLAIRE DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE. **Rapport annuel année scolaire 1988-1989**, St-Romuald, mars 1990.

COMMISSION SCOLAIRE CÔTE-DE-BEAUPRÉ. **Rapport annuel année scolaire 1988-1989**, Ste-Anne-Beaupré, août 1989.

COMMISSION SCOLAIRE DES CHÊNES. **Rapport annuel année scolaire 1988-1989**, Drumondville, février 1990.

COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE EASTERN-QUÉBEC. **Rapport annuel 1988-1989**, Sillery, février 1990.

COMMISSION SCOLAIRE LAC-TÉMISCAMINGUE. **Rapport annuel 1988-1989**, Ville-Marie.

COMMISSION SCOLAIRE LAKESHORE. **Rapport annuel 1988-1989**, Beaconsfield, novembre 1989.

COMMISSION SCOLAIRE LA NEIGETTE. **Rapport annuel 1988-1989**, Rimouski, août 1989.

COMMISSION SCOLAIRE DU LONG-SAULT. **Rapport annuel 1988-1989**, Lachute, août 1989.

COMMISSION SCOLAIRE DES MILLE-ILES. **Rapport annuel 1988-1989**, Laval, février 1990.

COMMISSION SCOLAIRE OUTAOUAIS-HULL. **Rapport annuel 1988-1989**, Hull, octobre 1989.

COMMISSION SCOLAIRE ROUYN-NORANDA. **Rapport annuel 1988-1989**, Rouyn-Noranda, février 1990.

COMMISSION SCOLAIRE DU SAULT-ST-LOUIS. **Rapport annuel 1988-1989**, La Salle, août 1989.

COMMISSION SCOLAIRE DE VICTORIAVILLE. **Rapport annuel 1988-1989, Victoriaville, septembre 1989.**

COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE DE L'YAMASKA. **Rapport annuel 1988-1989, St-Hyacinthe, juillet 1989.**

GRILLES DE CUEILLETTE DE DONNÉES SUR LES ACTIVITÉS DE DOTATION ET DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DES COMMISSIONS SCOLAIRES :

Beauport
Commission des écoles catholiques de Québec
Commisson des écoles catholiques de Montréal
des Chutes-de-la-Chaudière
Eastern-Québec
Lac-Témiscamingue
La Neigette
des Mille-Iles
Outaouais-Hull
du Sault-Saint-Louis
Victoriaville
de l'Yamaska

AUTRES SOURCES

BIBEAU, Jean-René et Suzanne MESSIER. **Programme d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, Cadre d'évaluation**, Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, janvier 1988, 72 pages.

DOYLE, Lise et Suzanne MESSIER. **Programme d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, Guide de formation**, Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, août 1987, 116 pages.

MARCEAU, Richard et al. **L'évaluation des programmes publics, session spéciale présentée aux ministères responsables de l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité**, Québec, École nationale d'administration publique, juin 1987, 127 pages.

MESSIER, Suzanne. **Programme d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, Guide de formation aux chargées de dossier**, Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, août 1988, 124 pages.

MINISTRE DE L'ÉDUCATION LORS DE LA CONFÉRENCE FOCUS EN LEADERSHIP. **Discour de M. Chris Ward**, 30 mars 1989, 15 pages.

MOREAU, Renée. **Guide d'implantation d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes à l'emploi d'une commission scolaire**, Québec, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, avril 1988, 205 pages.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. **Groupe de travail sur le rôle des femmes dans l'économie, Les programmes et les politiques d'égalité des chances dans l'emploi : Rapport du groupe d'évaluation**, septembre 1989, 54 pages.

ROUSSEAU, Claire. **Programme d'accès à l'égalité, Établissements de santé et de services sociaux, Méthodologies comparées : Commission des droits de la personne, Comité paritaire CSN, Comité paritaire FTQ**, Québec, ministère de la Santé et des services sociaux, 9 pages.